

# Нелля НИЧКАЛО

---

## Проблеми розвитку людського капіталу у педагогіці і психології

---

Nauczyciel i Szkoła 1 (53), 55-64

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Нелля НИЧКАЛО

Національна Академія педагогічних наук України м. Київ

---

## Проблеми розвитку людського капіталу у педагогіці і психології

### **Słowa kluczowe**

Kapitał ludzki, rynek pracy, integracja, kształcenie zawodowe, praca, pedagogika pracy, psychologia pracy.

### **Streszczenie**

*Problemy rozwoju kapitału ludzkiego w zakresie pedagogiki i psychologii*

Interdyscyplinarne podejście w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego rozwiązuje problemy pedagogiki i psychologii pracy. Analizuje procesy integracji na rynku pracy, które mają wpływ na poprawę kształcenia zawodowego i szkolenia pracowników produkcji na początku XXI wieku.

### **Key words**

Human capital, job market, integration, vocational training, work, pedagogical work, psychological work.

### **Summary**

*The problems in the development of human capital within the scope of pedagogy and psychology*

The problems of pedagogy and psychology of labor are studied on the basis of the interdisciplinary approach within the context of human capital development.

The integrative processes of the labor market being influenced by the improvement of vocational education systems and industrial personnel training at the beginning of the XXI century are analysed.

### **Ключові слова**

Людський капітал, ринок праці, інтеграції, навчання, роботи, освіта робочих місць, робочі місця психології.

### **Резюме**

*Проблеми розвитку людського капіталу у педагогіці і психології*

На основе междисциплинарного подхода в контексте развития человеческого капитала рассматриваются проблемы педагогики и психологии труда. Анализируются интеграционные процессы на рынке труда, оказывающие влияние на совершенствование систем профессионального образования и подготовки производственного персонала в начале XXI века.

*«Світ, заданий Людині Творцем,  
завжди і всюди, у кожному куточку  
землі і будь-якому суспільстві і серед  
будь-якого народу є „світом праці”.  
„Світ праці” – то водночас означає  
„світ людський» (1)*

*Ян Павло II*

На різних етапах розвитку людства категорія праці була ключовою. Саме праця пронизувала всі сфери життєдіяльності людини і суспільства, саме вона, за Джордано Бруно, „творить історію людства”.

Добре відомо, що всі галузі наукового знання пов’язані з різноманітною працею. Цю категорію досліджують філософи і соціологи, педагоги і психологи, медики і біологи, економісти і політологи, історики і географи, екологи і техніки (...) Скажімо, філософи розглядають працю як синтетичну категорію, що характеризує „специфічну, властиву людині форму діяльності, спрямовану на освоєння і перетворення (згідно з власними цілями, інтересами і потребами) природного середовища, поліпшення соціальних відносин (соціальна праця) або створення нових цінностей (творча праця). Праця може тлумачитися генералізуючим чином (тоді праця – узагальнююче поняття щодо усіх інших різновидів людської активності, але може порівнюватися із творчістю і вважатися відмінною від останньої). У цьому випадку праця – відтворення усталеного, рутинного, а творчість – породження нового, такого, що може в принципі не мати аналогів”<sup>1</sup>. Ми навели це філософське визначення праці для того, щоб підкреслити глибину і неосяжність праці, від якої залежить соціально-економічний поступ кожної держави.

Персоналістичне трактування праці (визнання особистості первинною творчою реальністю і вищою цінністю буття) дає можливість розглядати вартість (цінність) праці в багатьох вимірах, зокрема: антропологічному, моральному, соціальному, суспільному, родинному, національному, культурному, релігійному<sup>2</sup>.

### **Теорія людського капіталу: творці й послідовники**

На початку ХХІ століття, в умовах стрімкого розвитку глобалізаційних та інтеграційних процесів, особливого значення набуває теорія людського капіталу. Вона була теоретично обґрунтована і введена в науковий обіг на межі 50-60-х років ХХ століття. Творці цієї тео-

<sup>1</sup> Заболоцький В. Праця, *Філософський енциклопедичний словник*. – К.: Абрис, 2002., с. 514.

<sup>2</sup> S. Fel. *Praca – Kapital – Demokracja. Konsekwencje praktyczne zasady pierwszeństwa pracy przed kapitałem*, Lublin – Stalowa Wola, 2003, s. 54-67.

рії Гері Стенлей Беккер (Gary Stantey Becker) і Теодор Вільям Шульц (Theodor William Schultz) були удостоєні Нобелівської премії. Ці вчені теоретично довели, що людина і її творча думка – це велика сила, яка надихає на поступ. За висновком Т.В. Шульца, освіта, професійна кваліфікація, розвинуті таланти, здоров'я, що розуміються як поняття людського капіталу, мають конкретну економічну вартість. Інші економісти започаткували деякі нові елементи цієї теорії, чим розвинули її. Доречно згадати, що положення щодо шкільного і професійного навчання як інвестиції першим обгрунтував І.Р. Вільх (I. R. Welsh)<sup>3</sup>. Поняття „людський капітал” дослідники розглядають за такими трьома рівнями:

- на особистісному рівні людським капіталом називаються знання та навички, які людина здобула шляхом навчання, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності) і завдяки яким вона може надавати вартісні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи, і ми називаємо його особистим, або приватним людським капіталом;
- на мікроекономічному рівні людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, бо прибуток одержують завдяки ефективному використанню усіх видів капіталу;
- на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служба профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо, і є суттєвою частиною національного багатства країни; ми називаємо його національним людським капіталом. Цей рівень включає всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (без повторного рахунку), так як і національне багатство включає багатство всіх громадян і всіх юридичних осіб<sup>4</sup>.

Відповідно до теорії human capital людина в процесі різнобічної господарської діяльності виконує багато різних функцій. Три з них віднесемо до ключових:

- а) використання продуктивних засобів, що вже існують;

<sup>3</sup> Там само, с. 81.

<sup>4</sup> *Формування якості трудового потенціалу. Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 25.10. 2008: <<http://readbook.cjm.ua/book/30/746>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

- б) створення нових ідей, теорій, засобів і технологій;
- в) опрацювання й реалізація інноваційних шляхів їх застосування в різних сферах життєдіяльності людини, соціальних інститутів, різних господарських галузей. Зрозуміло, що ці функції тісно взаємопов'язані й динамічною розвиваються.

Наголосимо на винятково важливому значенні теорії людського капіталу для вивчення в сучасних соціально-економічних умовах комплексу досить складних питань забезпечення раціональної зайнятості різних категорій населення та оптимального функціонування ринку праці.

### **Ринок праці і педагогіка праці**

Об'єктивний аналіз проблем, пов'язаних з ринком праці у будь-якій країні, в тому числі й в Україні, потребує міждисциплінарного підходу. Це зумовлюється суттю й глибиною змісту поняття „ринок праці” (Labour market), що інтегрує ключові ідеї з багатьох галузей наукового знання. І не тільки економіки, а й філософії, соціології, педагогіки, психології, педагогіки і психології праці тощо. Звернемося до Словника сучасної економіки Макміллана. В ньому наведено таке тлумачення цієї категорії: „на ринку праці здійснюють наймання або пропозицію конкретної праці для виконання конкретних видів робіт, а також процес оплати цих видів робіт. Крім того, на ринку праці відбувається також рух заробітної плати і працівників між різноманітними роботами і працевлаштуваннями.

Звернемо увагу на те, що використання терміна „ринок” не означає ідентичної праці і будь-якого іншого товару. Слід вважати, що ринок праці – це деяке умовне „місце”, де взаємодіють попит на працю і її пропозиція”<sup>5</sup>. Поряд з цим у науковому і практичному обігу використовуються також поняття „місцевий ринок праці”, „зовнішній ринок праці”, „внутрішній ринок праці”, „гіпотеза двоїстості ринку праці” та інші.

Багатоаспектність ринку праці зумовлює необхідність звернення до ключових категорій ринкової економіки:

- економічна активність населення;
- попит та працевлаштування робочої сили;
- зайнятість працівників та її характеристики;
- динаміка руху за видами економічної діяльності;
- безробіття і неповна зайнятість;
- професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- неперервна професійна освіта як світова тенденція й провідна умова державної політики.

У змісті кожної з цих дефініцій, тісно пов'язаних з ринком праці, ін-

<sup>5</sup> *Словник сучасної економіки Макміллана*: Пер. з англ. Четверте видання. Гол. ред. Девід В. Пірс. – К.: АртЕк, 2000, с. 459.

тегруються, „фокусуються” ознаки сукупності чинників – економічних, соціальних, психолого-педагогічних, андрагогічних, правових, прогностичних. У цьому контексті об’єктивно постає питання щодо взаємозв’язку ринку праці і педагогіки праці. На цьому особливо наголошують відомі польські вчені професори Т. Новацький, З. Вятровський, Т. Левовицький, Х. Беднарчик, Р. Герлях, С. Квятковський, С. Качор у своїх працях упродовж останніх років<sup>6</sup>.

Відомий польський вчений Т. В. Новацький наголошує на глибокому історико-філософському корінні концепції педагогіки праці. Ця концепція творчо реалізується його науковою школою, що об’єднує талановитих учнів – послідовників свого вчителя. Професор переконливо стверджує: лише через працю людина пізнає світ, правдивість і ефективність існування якого підтверджується лише результатами й досягненнями людської діяльності.

У монографії „Професієзнавство” („Zawodoznawstwo”) вчений простежує історію виникнення праці людини, її розвитку на різних історичних етапах, зародження професій, їх розширення, трансформацію й інтегрування з урахуванням соціально-економічних потреб<sup>7</sup>. Широку палітру понять, пов’язаних з працею людини, педагогікою праці як субдисципліною педагогіки він викладає в „Лексиконі педагогіки праці”<sup>8</sup>. На нашу думку, це унікальне науково-довідкове видання дає можливість побачити всю глибину проблеми й простежити шляхи збагачення понятво-термінологічного апарату педагогіки праці.

Передусім викликає інтерес зміст цієї дефініції, його постійне уточнення, шліфування з урахуванням результатів досліджень науковців – фахівців у галузі педагогіки праці. Т. Новацький у монографії „Педагогіка загальна і субдисципліни” („Pedagogika ogólna i subdyscypliny”) за науковою редакцією Л. Турося наголошує на важливості педагогічного аналізу, здійснюваного крізь призму системи „людина – праця”. На першому місці для нього – аналіз розвитку особистості, зв’язок процесів виховання, формування характеру, зв’язок людини і середовища. На нашу думку, заслуговує на увагу рекомендація Т. Новацького щодо звернення до понять, що характеризують ставлення людини до праці, зокрема:

- її мотивацію до праці;
- формування вмінь розв’язувати завдання, пов’язані з працею, професійним розвитком людини;

<sup>6</sup> *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, U. Jeruszka, H. Bednarczyk, Z. Wiatrowski (red.), Warszawa 2003; *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, Z. Wiatrowski (red.), Wrocław 2006; *Pedagogika pracy*. 42. 50 lat Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk 1953-2003; *Edukacja wobec rynku pracy: realia-możliwości-perspektywy*. R. Gerlacha (red.), Bydgoszcz 2003.

<sup>7</sup> T. W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, wyd. II, ITeE, Radom 2001, s. 300.

<sup>8</sup> T. W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom-Warszawa 2004.

- професієзнавство, а також біофізичні і моральні кваліфікації, конкретні професійні кваліфікації, професійні характеристики. Вчений підкреслює, що назва „педагогіка праці” є узагальнюючою, інтегрованою. Вона наголошує в собі такі напрями як промислова педагогіка, педагогіка закладу праці, господарська педагогіка, сільськогосподарська педагогіка. Як бачимо, в такому дослідницькому підході простежуються системність і міждисциплінарність<sup>9</sup>.

У зв'язку з цим не менш важливим і цікавим є доробок професора, іноземного члена АПН України З. Вятровського – талановитого учня й послідовника професора Т. Новацького. До пріоритетних проблем педагогіки праці в контексті трансформаційних процесів вчений відносить:

- проблеми орієнтації, професійної орієнтації і професійного „дорядництва”;
- проблеми інших підходів до побудови професійної школи і професійного навчання в освітній системі, що реформується;
- проблеми робітничих кваліфікацій, в тому числі компетентності й відповідальності, а також професійної мобільності випускників професійних шкіл;
- проблеми працевлаштування, трудової діяльності й безробіття (не тільки в економічному контексті);
- проблеми напрямів та організації неперервного навчання працівників, а також створення необхідних умов для реалізації шансів досягнення професійної майстерності;
- проблеми суб'єктного трактування працівника в складному процесі праці<sup>10</sup>.

Погоджуючись з комплексом цих взаємопов'язаних проблем, окреслених професором З. Вятровським, наголосимо на важливості психології праці в цих складних процесах. Ця наукова субдисципліна тісно пов'язана з іншими науками про працю людини, зокрема педагогікою праці, соціологією праці, праксеологією, філософією праці, фізіологією праці, ергономікою, науковою організацією праці, трудовим правом. У четвертому виданні підручника „Засади педагогіки праці” („Podstawy pedagogiki pracy”) З. Вятровський наголошує на необхідності дослідження цих винятково важливих і водночас складних проблем:

- обов'язковість праці людини;
- професійний розвиток упродовж життя;
- професійні кваліфікації і компетенції;

<sup>9</sup> *Pedagogika ogólna i subdyscypliny*. L. Turowski (red.).

<sup>10</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. IV – zmienione, Bydgoszcz 2005, s. 20.

- організація праці та забезпечення її виконання;
- умови якісної професійної діяльності;
- усвідомлення необхідності власної професійної діяльності, розвитку професійної особистості;
- сучасне розуміння професійної майстерності в поєднанні з професійною мобільністю, високою і раціональною підприємливістю, а також з надійністю в кожній соціально зумовленій професійній ситуації<sup>11</sup>.

З господарським напрямом, на думку вченого, безпосередньо пов'язані суттєві для педагогіки праці проблеми професійної підготовки, працевлаштування, професійної діяльності і безробіття і відповідно – проблеми професійних кваліфікацій і компетенцій. Такий підхід до цієї проблеми, що має міжнародне значення, відповідає вимогам Копенгагенської декларації, прийнятої в листопаді 2002 р.

### **Психологія праці в умовах ринку**

Здійснюючи наукові пошуки, доцільно також враховувати місце психології праці серед інших психологічних наук. Так, професор К. Чарнецький виокремлює теоретичні субдисципліни: психологічні (соціальна психологія, загальна психологія, виховна психологія), а також практичні психологічні субдисципліни (психологія розвитку, психологія праці і психологія клінічна)<sup>12</sup>. У зв'язку з цим помітно зростає значення комплексних міждисциплінарних досліджень:

- людини праці – різного віку, соціального і професійного досвіду, в соціокультурних умовах міста і села; (з цим пов'язані проблеми вибору професії, мотивації професійного навчання, процесу оволодіння майбутньою професією, початок професійної діяльності, адаптація та особливості праці на різних етапах професійного розвитку);
- умов праці – в різних економічних галузях, на великих і малих підприємствах різних форм власності (до цього комплексу проблем належать також такі загальні завдання – „працевлаштування–безробіття”; модернізація підприємства, його ліквідація, перекваліфікація, соціальні й матеріально-технічні умови праці);
- результатів праці (кількість і якість праці, мотивація до трудової діяльності, загрози праці, конфлікти та ін.)<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> К.М. Czarnecki, *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu w Sosnowcu, Sosnowiec 2006, s. 48.

<sup>12</sup> Там само.

<sup>13</sup> Там само, с. 51.



Як бачимо, проблеми ринку праці і розвитку систем професійної освіти і навчання охоплюють великий комплекс питань, що перебувають на межі психології, педагогіки, психофізіології, економіки, ергономіки, соціології, статистики та інших галузей наукового знання. Вони також потребують здійснення досліджень на основі міждисциплінарного підходу.

У цьому контексті, на нашу думку, перспективними є результати багаторічного дослідження професора Я. Карней. На основі інтегративного підходу вона обґрунтувала дефініцію „психопедагогіка праці” й запропонувала аналіз її змісту за такими напрямками:

1. Сучасна педагогіка праці – проблеми інтердисциплінарні.
2. Працівник в установі (закладі праці).
3. Дослідження праці і професій.
4. Організація часу праці.
5. Підприємливість.
6. Психологічні механізми поведінки людини в установі (закладі праці).
7. Пристосування (адаптація) до праці і професійний добір.
8. Мотивація до праці.
9. Освіта дорослих в установі (стратегія установи та освітня політика).
10. Мистецтво бути працівником.
11. Стилї поведінки дорослих (пізнавальні та емоційні стилї; стилї учіння).
12. Авторитет керівника (авторитет формальний і неформальний; харизматична особистість, авторитет і влада, культурні передумови авторитету).
13. Патологічні явища на сучасному підприємстві (працеголізм, професійне вигорання, моббінг)<sup>14</sup>.

На основі міждисциплінарного підходу Я. Карней запропонувала висновки і рекомендації стосовно дослідження проблем управління якістю, управління знаннями, а також створення агенцій індивідуального (персонального) дорадництва та організації праці в умовах делокалізації. Ці аспекти й окреслені напрями міждисциплінарних досліджень, на нашу думку, є актуальними в сучасних умовах модернізації професійної освіти і навчання в Україні.

У дослідженні цих проблем методологічним джерелом і для молодих, і для зрілих науковців стане праця З. Вятровського „Нові акценти в педагогіці праці в контексті тенденцій XXI століття” („Nowe akcenty

<sup>14</sup> J. E. Karney, *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie „ŻAK”, Warszawa 2007, s. 5-6.

w pedagogice pracy – w kontekście trendów XXI wieku”), підготовлена до 50-річчя Комітету педагогічних наук Польської академії наук. Вчений аналізує актуальні проблеми педагогіки праці та перспективи її розвитку в XXI столітті, висловлює міркування щодо „інформаційної цивілізації інформаційного суспільства”, зростання ролі науки та інновацій в суспільстві майбутнього.

Визначаючи нові акценти в педагогіці праці, зумовлені цивілізаційним розвитком в умовах розширення Європейського Союзу, вчений особливого значення надає зміні характеру праці в контексті технологічної революції, що говорить про зростання попиту на кваліфіковану працю. Водночас він привертає увагу до інтенсивної появи і утвердження нових професій, що зумовлено швидкою „дезактуалізацією знання і кваліфікації”. Враховуючи результати досліджень Т. Новацького і С. Квятковського, вчений прогнозує зростання значення кваліфікації та якості людського чинника. З огляду на це він наголошує на важливості обґрунтування понять, пов'язаних з професійними кваліфікаціями та компетенціями, окремо спиняючись на дискусійності понять „диплом” і „кваліфікація”. Звертаючись до німецького досвіду (Федерального інституту професійного навчання), З. Вятровський цілком погоджується з тлумаченням поняття „здатність до працевлаштування”, що увійшло в науковий і практичний обіг на початку XXI століття.

Отже, соціально-економічна трансформація і пов'язане з нею явище безробіття, устремління різних держав і України також, до інтеграції в європейський простір, реформи освіти, обґрунтування стратегій розвитку трудового потенціалу української держави – це тільки окремі передумови, що об'єктивно зумовлюють необхідність усвідомлення й аналізу взаємовідносин системи освіти і ринку праці. До перспективних напрямів наукового пошуку в цій галузі ми відносимо:

- дослідження з проблем андрагогіки, педагогіки і психології праці;
- розкриття взаємозв'язку і взаємозалежності між освітою і ринком праці;
- умови, критерії, можливості реалізації освітніх завдань в контексті ринку праці;
- особливості професійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації різних категорій населення (на виробництві, безробітних);
- тенденції розвитку систем професійної освіти і навчання у XXI столітті та їх зв'язок з глобальним, регіональним і національним ринками праці;
- концептуальні засади розвитку соціального партнерства в умовах ринкової економіки;

- порівняльно-педагогічний аналіз зарубіжних систем професійної освіти і навчання;
- перспективи розвитку неперервної освіти – освіти впродовж життя та інші.

На наш погляд, наукові дослідження з окреслених напрямів сприятимуть удосконаленню професійної освіти і підготовці компетентного виробничого персоналу.

### Література

- Czarnecki K.M., *Psychologia Zawodowej pracy człowieka*, Wydawnictwo Wyzszej Szkoły Zarządzania i Marketingu w Sosnowcu, Sosnowiec 2006.
- Fel S., *Praca – Kapitał – Demokracja. Konsekwencje praktyczne zasady pierwszeństwa pracy przed kapitałem*, Lublin-Stalowa Wola 2003.
- Jan Paweł II, *Nie lękajcie się... Myśli o życiu we współczesnym świecie*, Wybór Alexandria Hatcher, Prószyński i S-ka S.A.
- Karney J.E., *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie „ZAK”, Warszawa 2007.
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom-Warszawa 2004.
- Nowacki T.W., *Zawodoznawstwo*, ITeE, wyd. II, Radom 2001.
- Pedagogika ogólna i subdyscypliny*, L. Turowsa (red.).
- Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, Z. Wiatrowski, U. Jeruszka i H. Bednarczyk (red.). Warszawa 2003.
- Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, Z. Wiatrowski (red.), Włocławek, 2006.
- Pedagogika pracy 50 lat Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk 1953-2003*.
- Edukacja wobec rynku pracy: realia-możliwości-perspektywy*, R. Gerlacha (red.), Bydgoszcz 2003.
- Wiatrowski Z., *Nowe akcenty w pedagogice pracy – w kontekście trendów XXI wieku*, [w:] *Nauki pedagogiczne w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2000.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. IV – zmienione, Bydgoszcz 2005.
- Заболоцький В., *Праця // Філософський енциклопедичний словник*. – К.: Абрис, 2002.
- Словник сучасної економіки Макміллана: Пер. з англ. Четверте видання. Гол. ред. Девід В. Пірс. – К.: АртЕк, 2000.
- Формування якості трудового потенціалу. Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу [Електронний ресурс].  
 – Режим доступу: 25.10. 2008: <<http://readbook.cjm.ua/book/30/746>>.  
 – Загол. з екрану. – Мова укр.