

communication; existential personalisation of man.

**Key words:** personal maturity, professional maturity, theoretical model of personal maturity of social educator.

УДК 377.3.(73)

**Пазюра Наталія Валентинівна,**  
доктор педагогічних наук, доцент,  
Національний авіаційний університет,  
м. Київ

## ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З СЕРЕДНЬОЮ КВАЛІФІКАЦІЄЮ В США

*Неперервне професійне вдосконалення навичок виробничого персоналу неможливе без ретельного порівняльно-педагогічного аналізу процесу розвитку людського капіталу в економічно-розвинених країнах світу. Автор ставить за мету виявити основні шляхи та прогресивні ідеї забезпечення ринку праці США фахівцями з середньою кваліфікацією. Визначена роль соціальних партнерів, задіяних в цьому процесі. Охарактеризовані національні стратегії для розвитку людських ресурсів країни та здійснення неперервної професійної підготовки економічно активного населення.*

**Ключові слова:** професії, що потребують середню кваліфікацію, кваліфікований виробничий персонал, ринок праці, ступінь бакалавру, асоційований ступінь, сертифікат, учнівство.

**Постановка проблеми.** Нові суспільно-економічні умови, глобалізаційні тенденції та формування високотехнологічного виробництва актуалізують питання неперервного вдосконалення професійної підготовки виробничого персоналу. Вища освіта більше не є запорукою одержання хорошого робочого місця на все життя. Для вирішення цієї проблеми навчальні заклади повинні орієнтуватись на практичні потреби ринку праці, постійне пристосування навчальних планів до вимог виробництва, неперервний професійний розвиток фахівців.

У цьому контексті особливу увагу привертають професії які потребують фахівців середньої кваліфікації. Як свідчить досвід розвинутих європейських країн та США такі професії налічують майже половину своїх робочих місць в США, пропонують хорошу заробітну плату та можливість кар'єрного просування. Але ці робочі місця часто залишаються вакантними на тлі високого безробіття. Історично, працівники із середньою кваліфікацією в США - це колишні випускники середньої школи, але зміни у виробництві та ускладнення технологій потребують більшої підготовки для працівників для цих видів робіт. Для заповнення цих вакансій потрібна додаткова освіта та професійна підготовка.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Підходи щодо формування розвитку персоналу є багатограним і складним поняттям, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Безумовно, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток людських ресурсів в умовах

підприємства привертав увагу багатьох учених світу. Серед вітчизняних дослідників можна виокремити роботи науковців Н. Артеменко, І. Бондаренка, А. Гошка, Г. Дмитренка, А. Козаченко, В. Колпакова, В. Красношопки, які розглядають питання управління людськими ресурсами як на загальнодержавному рівні, так і на рівні організації. Соціально-економічні аспекти розвитку підприємств та їх соціальної політики вивчалися В. Вовком, О. Кириленко, О. Козиревою, В. Решетовим; проблема формування людського капіталу та його менеджменту в системі професійної підготовки як чинника конкурентоспроможності підприємства були об'єктом дослідження О. Грішньої, В. Кірьян, І. Кочуми, З. Магамедінової, О. Попова, Т. Синиці; питання організаційно-економічні механізми реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення порушувались І. Заюковим; регулювання якості робочої сили – В. Кравченко, Н. Шульгою.

Вітчизняними науковцями активно здійснювалися і порівняльно-педагогічні дослідження розвитку освіти у найбільш економічно розвинених країнах – Великій Британії, Канаді, Китаї, Німеччині, країнах Скандинавії, США, Франції та ін. Загальні проблеми професійного навчання і виховання, реформування освіти дорослих, інтеграційні та глобалізаційні процеси у неперервній освіті досліджені Н. Абашкіною, Т. Десятовим, Т. Кошмановою, В. Кудіним, М. Лещенко, Л. Лук'яновою, Н. Мукан, О. Огієнко, Л. Пуховською, А. Сбруєвою та ін. Різні аспекти освітньої системи в США вивчали Ч. Беннетт (Ch. Bennett), Л. Гончарова, Л. Креміна (L. Kremin), К. Лукас (C. Lucas), З. Малькова, Л. Півнева, О. Романовський, Дж. Р'юрі (J. Rury), (проблеми виникнення й розвитку системи освіти), О. Глузман (дослідження університетської педагогічної освіти, зокрема у США, її історії, сучасного стану й тенденцій розвитку), Р. Беланова (проблеми гуманізації та

гуманітаризації освіти в класичних університетах США), В. Жуковський (процеси розвитку теорії та практики морально-етичного виховання в американській школі), Б. Гонтарев, Л. Грознер, В. Парайл, С. Романова, Т. Тартарашвілі, В. Шубін та ін. (значення гуманітарної освіти у підготовці спеціалістів інженерно-технічного профілю в університетах США).

**Мета статті** – виявити основні шляхи та прогресивні ідеї забезпечення ринку праці фахівцями з середньою кваліфікацією у США, визначити роль соціальних партнерів, задіяних в цьому процесі, охарактеризувати національні стратегії для розвитку людських ресурсів країни та здійснення неперервної професійної підготовки економічно активного населення.

**Результати дослідження.** Останніми роками в США спостерігається підвищення уваги науковців та практиків з розвитку людських ресурсів до підготовки виробничого персоналу з середнім рівнем кваліфікації, або таких, які мають середню спеціальну освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень молодший бакалавр, сертифікати професійних програм, або ті, що набули професійні навички шляхом учнівства. Питання є надзвичайно актуальним тому, що на ринку праці відчувається нестача саме робочих середньої кваліфікації [3]. Майже у кожному штаті існує невідповідність між кількістю вакансій, що потребують працівників середньої кваліфікації, та тих, хто може їх займати, а 70% роботодавців скаржаться на відсутність необхідних навичок у претендентів [1, с. 3].

Професії, що пов'язані із науковими дослідженнями, розвитком технологій, інженерною, математичною галузями вважаються важливими важелями інновацій та економічної конкурентоспроможності країни. Очевидним є той факт, що в таких професіях у 2018 р. необхідний освітньо-кваліфікаційний рівень буде не нижче ступеня бакалавру. Водночас, ученими прогнозується, що у 2018 р. в США кількість вакансій для працівників із середньою кваліфікацією налічуватиме 46.8 млн., 30 млн. з яких потребуватиме середню спеціальну освіту. Таким чином, передбачається нестача 3 млн. працівників із необхідною освітою для заповнення цих вакансій [1, с. 3].

Необхідно звернути увагу, що, на думку американських фахівців, вирішення цієї проблеми має соціальне значення. По-перше, необхідна кількість робітників з середньою кваліфікацією дозволяє удержувати конкурентоспроможність країни та виробництво на необхідному рівні. По-друге, більшість професій, що потребують середню кваліфікацію згруповані у сфері обслуговування та охорони здоров'я, тобто забезпечують підтримку національних демографічних показників, що має національне значення. На індивідуальному рівні, такі робочі місця пропонують достатню заробітну плату та можливості для кар'єрного зростання.

Значна кількість досліджень в США та Європі присвячена вивченню взаємозв'язку між рівнем освіти та заробітною платою. Аналіз цих матеріалів

переконливо свідчить, що рівень заробітної плати зростає після закінчення працівниками корпоративного навчання [1, с. 17]. Це свідчить про довготривалий ефект від освіти на особистість та компанії, які інвестують в своїх працівників. У дослідженні П. Ленгермана (P. Lengermann) наводиться підтвердження, що від довгострокової підготовки (4 тижні й більше) ефект підвищення заробітної плати спостерігається до 9 років після неї [2, с. 14]. Інтерес викликає і дослідження Американського статистичного бюро, в якому зазначається, що ті, хто працює на таких роботах є середнім класом у соціальному житті (2007 р. 45 % з ступенем асоційованого бакалавру, та 45 % випускники коледжу) [1, с. 16].

Таким чином, важливість середньої спеціальної освіти є незаперечною. Працівники середньої кваліфікації працюють у широкому колі галузей: сантехніки, електрики, медичні сестри, машиністи, поліцейські, пожежники, клерки, техніки тощо. Вони мають більше шансів одержати робочі місця із гарантованою професійною підготовкою на робочому місці, прийняти участь у формальних програмах підготовки [5]. Частіше формальна освіта та підготовка на робочому місці розглядаються як взаємодоповнюючі складові, ніж такі, що можуть замінити одна одну. Дослідження показують, що 23% випускників коледжів одержують формальну корпоративну підготовку (17% неформальну корпоративну підготовку) у порівнянні із 13 та 15% випускниками середніх шкіл [1, с. 6].

Проведене дослідження дозволяє нам виявити основні категорії навичок, що запропоновані дослідниками та експертами у галузі розвитку виробничого персоналу: високі, середні та низькі відповідно до рівня освіти працівників. Робочі місця, що потребують працівників з високими навичками, заповнюються фахівцями з освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавр та вище. Працівники середньої кваліфікації мають освіту вищу, ніж повна середня, але нижчу, ніж бакалавр. Необхідні компетенції можуть набуватись шляхом підготовки на робочому місці, з одержанням формального освітньо-кваліфікаційного ступеня або сертифікату [1, с. 6].

Цікавим є погляди фахівців США на типи професійної підготовки, які виділяють професійну спеціалізовану підготовку (occupation-specific) та підготовку спеціалізовану для робочого місця (job specific). Професійна спеціалізована підготовка дозволяє переносити навички, які вони набули на одному робочому місці на інше у межах однієї професії. У порівнянні, підготовка спеціалізована для робочого місця допомагає працівнику виконувати певну роботу, але не може бути перенесена на іншу [4, с. 16].

Проведений аналіз дозволяє виявити різні підходи до класифікації професій, що використовується в США відповідно до необхідного рівня навичок. Методика Національної коаліції навичок (National Skills Coalition) заснована на професійних кластерах, що описані Бюро трудової статистики (Bureau of Labor Statistics BLS). Згідно з

цією методикою рівень кваліфікації визначається на основі рівня освіти та професійної підготовки працівників. За цим підходом, висококваліфікованими вважаються техніки або менеджери; працівники середньої кваліфікації – клерки, продавці, ремонт, виробництво та транспорт; низькокваліфікованими працівниками – сфера послуг та сільське господарство.

Департамент інформації щодо робочої сили та професійних дискрепторів (U.S. Department of Labor's database of occupational descriptions, O\*NET) розподіляє професії на 5 сфер на основі освіти, досвіду та підготовки, необхідної для кваліфікованого виконання роботи.

Організація АСТ для визначення рівня кваліфікації використовує відсоток професій у професійній галузі, які потребують певний рівень освіти.

У таблиці наведений порівняльний аналіз різних підходів до визначення рівня кваліфікації професій в залежності від освіти і навичок працівників.

Таблиця 1

Методики класифікації професій за рівнями навичок в США [1, с. 7].

|                                     | <i>Національна коаліція навичок</i>                               | <i>О Нет</i>                                                   | <i>АСТ</i>                                                                                                        |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Методи класифікації професій</i> | <i>Професійні категорії</i>                                       | <i>Освіта, досвід, та необхідна підготовка</i>                 | <i>Рівень освіти та рівні навичок (професійна категорія від 3 до 7)</i>                                           |
| Висококваліфіковані                 | Техніки<br>Менеджери                                              | Професійна зона 4 та 5: від значної до інтенсивної підготовки  | Щонайменше освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра<br>Професійна категорія 6+                                   |
| Середньо кваліфіковані              | Клерки<br>Продаж<br>Інсталяція/ремонт<br>Виробництво<br>Транспорт | Професійна зона 3: середня підготовка потрібна                 | Асоційований бакалавр, після середня сертифікат або підготовка на робочому місці<br>Професійний категорія 5 або 6 |
| Низько кваліфіковані                | Сільське господарство<br>Сфера послуг                             | Професійна зона 1 та 2: мало або зовсім не потрібна підготовка | Підготовка на робочому місці (коротка, середня строкова, довга)<br>Професійна категорія 4 та 5                    |

Здійснений аналіз дає нам підставу стверджувати, що в США освіта та підготовка здійснюється за великою кількістю програм та пропонує диверсифіковані шляхи набуття необхідних навичок. Освітні програми передбачають навчання як з набуттям сертифікатів, так і програми, що передбачають одержання освітньо-кваліфікаційного рівня на базі середніх спеціальних або професійних закладів підготовки, а також програми, що пропонуються працедавцями, інтернатура, учнівство тощо.

За результатами проведеного дослідження, ми можемо зробити висновок, що в США існує декілька шляхів для одержання необхідних навичок. Історично,

федеральна та державна політика була сфокусована на збільшення кількості випускників коледжів, 2- та 4-річного циклу навчання в закладах вищої освіти, для підвищення професійного рівня робочої сили та її конкурентоспроможності. Зазначимо, що підготовка фахівців із середнім рівнем навичок є диверсифікована. Таким чином, головна увага спрямовувалась на поліпшення умов вступу до громадських коледжів, поширенню партнерства між дворічними інститутами та місцевими компаніями для забезпечення переходу від навчання до робочого місця [1, с. 14].

Схарактеризуємо основні шляхи одержання професійної освіти в США для тих, хто бажає набути середню кваліфікацію. Проаналізовані матеріали дозволяють виявити початкові заклади, що є основними постачальниками працівників середньої кваліфікації на ринок праці США. Громадські коледжі займають перше місце серед цих закладів, 80% всіх пожежників, медичних техніків, 60% медичних сестер одержали підготовку у таких коледжах [1, с. 14]. Крім того, виробничий персонал із середнім рівнем кваліфікації готується 4-річними інститутами, а також шляхом формальної підготовки на робочому місці, шляхом учнівства або професійних програм із одержанням сертифікату [4, с. 13]. Асоційовані ступені бакалавра можна одержати і у дворічних інститутах. У 2010 р. 850.000 асоційованих ступенів було одержано в США на базі 2- та 4-річних інститутів [1, с. 14].

Крім того, створені умови для одержання професійної підготовки з одержанням сертифікату.

*Сертифікати.* Формальна освіта, що необхідна для професій середньої кваліфікації проводиться із одержанням саб-бакалавратного сертифікату та потребує менше часу, ніж для одержання повного ступеня бакалавру. Такі програми, крім інших закладів, пропонують професійно-технічні заклади, термін навчання варіюється і може тривати менше ніж один рік навчання [1, с. 14].

За період 2009-2010 академічного року було одержано майже 1 млн. таких сертифікатів. Одна третя (365.000) була одержана у державних дво-річних інститутах, більше 250.000 - у неакредитованих закладах, 150.000 - у приватних комерційних закладах. Більшість сертифікатів було одержано для роботи у галузях охорони здоров'я, бізнесу, технологій [1, с. 15].

Важливо, що фінансова вигода від одержання сертифікатів найбільш відчутна від програм підготовки тривалістю не менше року, та у галузях, що користуються найбільшим попитом на ринку праці. 43% тих, хто одержав сертифікат заробляють більше ніж власники асоційованих ступенів, та навіть 27% - більше власників ступеня бакалавру. Вони заробляють на 20% більше, ніж випускники середньої школи [1, с. 15].

Проведений аналіз літератури з проблематики свідчить, що працівники виявляють більше бажання інвестувати у професійну підготовку з одержанням сертифікату. Дослідження Дж. Лі (J. Lee) та П. Хсін (P. Hsin) показало, що у 2004 р. працівники оплатили 35% підготовки та одержали сертифікат [2, с. 18].

*Додаткова сертифікація.* Для багатьох професій

із необхідним середнім рівнем кваліфікації формальне навчання або підготовка на робочому місці є достатнім. Однак, деякі з цих професій потребують додаткової сертифікації (наприклад, гігієніст ротової порожнини). Програми для цієї професії пропонують сертифікати або асоційований освітньо-кваліфікаційний рівень, а працівник повинен ще одержати ліцензію штату, в якому він планує працювати. Відповідно до проведеного аналізу, в США одна третя тих, хто мають сертифікати також мають асоційований рівень бакалавра або магістра, причому дві треті цих працівників одержали сертифікати до того, як вони продовжили навчання [1, с. 15].

*Інтернатура (резидентура)* передбачають професійну підготовку під керівництвом досвідченого фахівця галузі у професійному середовищі. Такі програми надають майбутнім працівникам можливість використати у реальному оточенні те, що вони вивчили у школах. Вони бувають платні та безкоштовні, зазвичай після закінчення програм навчання із одержанням ступеня. Інтернатура (резидентура) варіюються за терміном навчання та передбачені для таких професій як доктор, сімейний консультант, учитель середньої школи. Інтернатура для учителів триває 1 рік, а резидентура для докторів від 3 до 8 років [4, с. 17].

*Учніство* поєднує підготовку на робочому місці з професійно спрямованими інструкціями. Учніство – це формальні взаємовідносини між працівниками та спонсорами, які можуть бути індивідуальними працедавцями, спільними працедавцями та трудовими групами, або асоціаціями працедавців. Такі програми зазвичай пропонують 2.000 годин підготовки на робочому місці та 144 годин професійно спрямованих технічних інструкцій на рік, і більшість програм тривають від 3 до 5 років [4, с. 17].

Підготовка на робочому місці допомагає набутти необхідні навички для виконання професійних обов'язків. Така підготовка не завжди проводиться після того, як працівник наймається на роботу. Більшість учителів початкових класів повинні закінчити інтернатуру для набуття необхідних компетенцій, але вони зазвичай одержують таку підготовку до моменту працевлаштування [4, с. 16].

Американські вчені дійшли висновку, що підготовка, яка фінансувалась працедавцями значно скорочує мобільність молодих працівників і змушує їх залишатись на своєму робочому місці. Дж. Веум (J. Veum) у 1997 р. показав, що самостійна оплата підготовки підвищує мобільність для працівників з одним та більше років досвіду роботи; підготовка, що фінансувалась працедавцем, значно скорочує шанси на те, що працівник залишить працедавця. Іншими словами, підготовка, яка фінансується працедавцем має «заспокоїливий» ефект на працівників у його бажанні пошуків нової роботи. Дж. Веум (J. Veum) у 1996 р. дійшов висновку, що підготовка, за яку сплачував працівник підвищувала його мобільність, а підготовка, фінансована працедавцем для працівників із терміном роботи в компанії більше одного року зменшувала ймовірність, що він залишить компанію. Тобто, самостійна оплата за навчання менш

економічно вигідна у зв'язку із можливістю залишити працедавця [2, с. 20].

Крім того М. Лоунстейн (M. Loewenstein), Дж. Сплетцер (J. Spletzer) і Д. Парент (D. Parent) у 1999 р. провели дослідження щодо мобільності працівників США. Цікавим є їх висновок, що загальна підготовка збільшує ймовірність змінити працедавця, у той час як спеціальна підготовка має протилежний ефект. Спеціальна підготовка має малу цінність для зовнішнього працедавця. Крім того, був зроблений висновок, що формальна корпоративна підготовка підвищує внутрішню мобільність працівника та збільшує його термін роботи в компанії [2, с. 20].

*Довготривала підготовка* на робочому місці передбачає підготовку більше 12 місяців та поєднує навчання на робочому місці й формальні інструкції у класній кімнаті. Такі професійно спрямовані програми, які проводяться працедавцями, пропонуються пожежникам, поліцейським тощо [4, с. 17].

*Середньострокова підготовка* на робочому місці дозволяє працівникам розвивати компетентності від 1 до 12 місяців неформальної підготовки на робочому місці. Програми організує працедавець для агентів реклами, геологів та техніків бензину, ремонтників побутової техніки [4, с. 17].

*Короткострокова підготовка* передбачає 1 місяць або менше неформального навчання та набуття досвіду роботи для одержання навичок, які необхідні для виконання професійних обов'язків. Професійне спеціалізоване навчання організуються працедавцем для таксистів щодо обладнання, безпеки та інших питань цієї професії. Продавці роздрібної торгівлі, покоївки, прибиральниці також є цільовою аудиторією таких програм [4, с. 18].

Проаналізовані матеріали дозволили нам виявити, що в США розроблені нові підходи до підвищення рівня кваліфікації робітників, мета яких забезпечити більш диверсифіковані шляхи набуття необхідних компетенцій та переходу на ринок праці. Федеральний уряд, штати та інші організації докладають зусиль для забезпечення працівників можливістю одержати навички, необхідні для вакансій. До таких ініціатив належать програми:

- Програма «Навички для конкурентоспроможності» (Skills 2 compete) – ініціатива Національної коаліції навичок, яка спрямовує увагу на необхідність збільшувати кількість працівників середньої кваліфікації. Ініціатива почалась у 2007 р. з широкої інформаційної інтервенції щодо потреби у таких працівниках на національному та регіональному рівнях, 13 штатів були задіяні у цій програмі [1, с. 18].

- У 2008 р. АСТ ініціювала програму Національний Сертифікат кар'єрної готовності. Це не програма підготовки, а сертифікація навичок працівників з використанням завдань «тесту Ключові роботи» (key work test) [1, с. 18].

- Програма Навички для Американського майбутнього, оголошена Б. Обамою у 2010 р., що проводиться інститутом Аспен для розбудови національної робочої сили шляхом покращення соціального партнерства між промисловістю та



громадськими коледжами. Ініціативи сфокусовані на розбудові мережі партнерства серед працевдавців, коледжів, промислових асоціацій та інших соціальних партнерів.

- 42 штати об'єдналися для розвитку Спільного кістяку технічної кар'єри (Common career technical core CCTC), що пропонує спільний набір стандартів для технічної освіти та кар'єри в цієї галузі, якими студенти повинні оволодіти по закінченню програм.

За результати аналізу, ми можемо говорити про те, що заходи соціального партнерства між працевдавцями та едукаторами допомагає спрямувати у необхідному напрямі основні навички для підготовки майбутніх працівників. Наприклад, Мануфактурний інститут одержав грант у 2009 р. для роботи із коледжами з планування програми, які включають Систему сертифікації виробничих навичок Національної асоціації виробників. Головна мета – допомогти підготувати працівників до більш складних робіт у виробництві. Такі компанії як Oracle, Microsoft, Cisco пропонують програми на одержання промислових сертифікатів у намаганні підготувати працівників [1, с. 19].

Вартим нашої уваги є заходи із розвитку професійних компетенцій, неперервному професійному розвитку працівників із середньою кваліфікацією. До прогресивних ідей, які використовуються в США ми відносимо:

- забезпечення можливості для едукаторів для інтеграції академічних та професійних програм, для того, щоб студенти одержували високо якісну, технічну підготовку у середній школі для підсилення їх майстерства базового академічного змісту;

- проведення порівняльного аналізу галузей промисловості з високим рівнем потреби держави та кар'єрних можливостей населення регіону з метою запровадження необхідних програм навчання на базі місцевих закладах вищої освіти;

- поширення інформації у закладах освіти, серед батьків щодо державних програм підготовки для найбільш необхідних професій, учнівства, включаючи їх ціну, вимоги до вступу, економічну вигоду.

Проведення днів відкритих дверей із акцентом на спеціальні типи підготовки, забезпечення інформацією через кар'єрних консультантів.

- заохочення інститутів вищої освіти до роботи з бізнес партнерами та партнерами з економічного розвитку, приділення особливої уваги питанню забезпечення сертифікатами та ступенями, які відповідають потребам студентів, максимізація потенціалу студентів для економічної вигоди від навчання.

- постійне покращення методик збору інформації щодо проблем працевлаштування та оновлення інформації щодо економічних показників країни.

- поширення доступу до набуття середніх навичок, що передбачає інші заходи, крім підвищення доступу до спеціальної середньої освіти. Додаткові зусилля спрямовуються на навчання та підготовки робочої сили із середнім рівнем кваліфікації, включаючи запровадження секторального партнерства та розроблення чітких кар'єрних шляхів для цієї категорії працівників. Головним в цьому є надання достатньої та своєчасної інформації студентам та їх батькам щодо показників зростання галузей промисловості та потреб в цих галузях в їх регіонах, а також умови вступу до закладів, що готують таких працівників [1, с. 18].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, підвищення кількості освічених та кваліфікованих працівників – це шлях до розвитку інноваційності та зберігання конкурентоспроможності країни. Проведений аналіз свідчить про зростання на ринку праці кількості вакансій на професії середньої та високої кваліфікації, що спричиняє підвищення вимог до освіти. В США розробляються нові підходи та вживають всі заходи для підготовки необхідної кількості працівників з середньою кваліфікацією, як кістяка американської робочої сили.

До перспективних напрямів подальших наукових розвідок ми відносимо дослідження особливостей неформальної підготовки виробничого персоналу на підприємствах США.

#### Список використаних джерел

1. The future of the U.S. Workforce. Middle skills jobs and the growing importance of postsecondary education. – Achieve, 2012. – 28 p.
2. Hanson B. Job-related training and benefits for individuals: a review of evidence and explanations / B. Hanson // OECD education working paper – 2008. – № 19. – P. 49.
3. Lee Ch. Expanding the transfer of training domain of structured on-the-job training. HRD effectiveness and transfer of learning. Symposium. No. 17. Academy of human resource development (AHRD) Conference proceedings. Honolulu, Hawaii, February 27 – March 3, 2002. – 23 p. Ch. Lee, J. Kim.
4. Paving the occupational path: a new system for assigning education and training. Occupational outlook quarterly, Fall 2011. – P. 13 – 19.
5. A. Wognam, B. Veldkamp, W. Ankersmit, J. Lagemaat. Characteristics explaining HRD effectiveness. HRD effectiveness and transfer of learning. Symposium. No. 17. Academy of human resource development (AHRD) Conference proceedings. Honolulu, Hawaii, February 27 – March 3, 2002. – 23 p.

*Непрерывное профессиональное усовершенствование навыков производственного персонала невозможно без тщательного сравнительно-педагогического анализа процесса развития человеческого капитала в экономически-развитых странах. Автор статьи выявляет основные пути и прогрессивные идеи обеспечения рынка труда США специалистами средней квалификации. Определена роль социальных партнеров, принимающих участие в этом процессе. Охарактеризованы национальные стратегии для развития людских ресурсов страны и*

---

*проведения непрерывной профессиональной подготовки экономично активного населения.*

**Ключевые слова:** *профессии средней квалификации, квалифицированный производственный персонал, рынок труда, степень бакалавра, ассоциированная степень, сертификат, ученичество.*

*The U.S. workforce has undergone significant changes in the past few decades. Increasingly sophisticated technology, changes in the structure of the economy and the growing global marketplace have resulted in employers putting a higher premium than ever on educated workers. Coupled with the fact that the United States has lost its historical global competitive advantage in postsecondary educational attainment, the growing focus among policymakers on how to ensure that the United States has the educated and skilled workforce it needs to compete in the global economy is no surprise, especially as the U.S. economy struggles to recover from the recent recession.*

*Much has been said about the importance of increasing the labor supply for “middle skills jobs,” or those jobs that require more than a high school education but less than a bachelor’s degree (e.g., associate degree, postsecondary certificate, apprenticeship, etc.). Middle skills jobs now comprise about half of all U.S. jobs, generally offer solid wages and pathways to advancement, and in many cases, are going unfilled even as overall unemployment remains high. In the past few years, floods of research reports and analyses have explored the growth, demographics, characteristics and importance of middle skills jobs in the United States.*

*The article aims at understanding the research base and its connection to college- and career-ready reforms. If today’s students are going to be able to access middle and high skills jobs, they need to graduate from high school with the core knowledge and skills that will prepare them for success in postsecondary education and training — and for success in the careers of their choice. With chronically high remediation and low completion rates at two-year and technical colleges, broadening access to postsecondary programs alone is not enough to ensure individuals’ access to and success in middle skills jobs. Rather, increased access must be coupled with increased preparation.*

**Key words:** *middle skills jobs, skilled workforce, labor market, bachelor’s degree, associate degree, postsecondary certificate, apprenticeship.*