УДК 331. 36: 36. 018. 46 (477)

Є. Г. Драгієва, студентка
М. П. Денисенко, д.е.н., професор
Київський національний університет технологій та дизайну

ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітничих кадрів є актуальною і важливою складовою ринку праці. Саме тому ефективне функціонування будь-якої держави визначається насамперед ступенем підготовки її кадрів. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та навичок спроможність держави постійно здійснювати розвиток своїх кадрів є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності держави на світовому ринку праці [1].

Професійна підготовка - це цільове, конкретне спрямування на навчання, кінцева мета якої забезпечення підприємства достатньої кількістю працівників, чиї професійні якості в повному обсязі відповідатимуть виробничо-комерційним цілям підприємства. Програми навчання повинні бути складені з врахуванням конкретних особливостей структури персоналу і актуалізації задач розвитку кожного підприємства [2].

Навчання корисно і потрібно в трьох основних випадках. По-перше, коли людина надходить в організацію. По-друге, коли службовця призначають на нову посаду або коли йому доручають нову роботу. По-третє, коли перевірка встановить, що в людини не вистачає визначених навичок для ефективного виконання своєї роботи [3].

Перепідготовка кадрів – це одержання нової кваліфікації за відповідною спеціальністю (спеціалізацією) на базі раніше засвоєної освітньо-професійної програми підготовки бакалавра, спеціаліста в межах одного чи різних освітніх напрямів, яке не веде до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, за винятком магістратури [4].

Перепідготовка кадрів стає особливо актуальною в період структурних змін в економіці, коли згортаються одні галузі чи сектори економіки і починають швидко розвиватися інші [5].

Підвищення кваліфікації — це процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій. Основними формами підвищення кваліфікації кадрів робітничих професій на виробництві є: виробничо-технічні курси; курси цільового призначення; курси навчання суміжним професіям; школи з вивчення передових методів праці; школи майстрів та бригадирів.

Підвищення кваліфікації кадрів звичайно відбувається за трьома основними напрямами: індивідуально, методом самонавчання; на спеціальних курсах (у навчальних закладах або при підприємствах); методом стажування на провідному підприємстві (у деяких випадках стажування може передбачати і роботу на конкретному робочому місці).

Вибір форм підвищення кваліфікації здійснюється згідно з планами підвищення кваліфікації та реальними потребами підприємства у працівниках більш високої кваліфікації. Діючою системою підвищення кваліфікації передбачається, що фахівці і службовці проходять перепідготовку регулярно, через кожні 3-5 років. Тривалість перепідготовки складає, звичайно, кілька місяців і диференціюється за категоріями працівників [1].

З нашої точки зору, підготовка, перепідготовка кадрів та підвищення кваліфікації є важливою ланкою в збалансованості попиту та пропозиції робочої сили. Оскільки змінюючи спрямованість професійної підготовки, рівня кваліфікації, та здійснюючи первинну підготовку для конкретних робочих місць, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність структури працівників структурі робочих місць з урахуванням всіх вимог, що пред'являються останніми до якості робочої сили.

Висновок. Система управління персоналом на підприємстві має вирішити ряд завдань у сфері підготовки, перепідготовки кадрів і підвищення їх кваліфікації. Насамперед це визначення стратегії у формуванні кваліфікованих кадрів; затвердження форм і методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; визначення потреби у навчанні кадрів за його видами; пошук коштів для фінансування всіх видів навчання в необхідній кількості і з необхідною якістю; забезпечення процесу навчання програмно-методичними та матеріально-технічними умовами.

Список використаних джерел :

1. Оливко О. А. «Сучасний стан професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників на робітників ринку праці»; [Електронний ресурс] http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Farchive.nbuv.gov.ua%2Fportal%2Fsoc_gum%2FVPu%2FEkon%2F2009_7%2F44.pdf&ei=kiVxUvHTFKV7Aas3YDABw&usg=AFQjCNF3SEHpdM4u-l38dgvPQ8BvjIp0Nw&bvm=bv.55617003,d.ZGU // Оливко О. А.// 2009р// ;

2. «Підвищення кваліфікацій на курсах цільового призначення»; [Електронний ресурс] http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fipkdszu.kiev.ua%2Fndv%2Ffiles%2F44.pdf&ei=XiZxUsyuMvKO7Qb62YCQDA&usg=AFQjCNFNhRH7tcGm7CL1geb0WRah7qtS1g&bvm=bv.55617003,d.bGE , //2011р.// ;

3. «Кадровий менеджмент» ;[Електронний ресурс] http://www.br.com.ua/referats/Managment/118345-4.html, //2010 р// ;

4.Постанова КМУ «Про удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців у сфері цивільного захисту» (Положення, п.4) від 26 липня 2001 р. (з поправками 2012 р) м.Київ;

5. Толіпов У. «Підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка працівників»;[Електронний ресурс] http://194.44.12.98/cgi

bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=S&I21DBN=LIPER&P21DBN=LIPER&S21FMT=fullwebr&S21ALL=(%3C.%3EK%3D%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%96%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B8%3C.%3E)&Z21ID=&S21SRW=GOD&S21SRD=&S21STN=1&S21REF=5&S21CNR=20 // 2009 p.//