

Д.Р. Левчук, студентка

М.П. Денисенко, д.е.н., професор

Київський національний університет технології та дизайну

ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Мета будь-якого професійного навчання – підвищувати якість професійного складу працівників підприємства, організації чи установи (далі – підприємство), формувати в них високий професіоналізм, майстерність, сучасне економічне мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечувати на цій основі високу продуктивну працю й ефективну зайнятість [1].

Підготовка кадрів на виробництві буває таких видів:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців.

Первинна професійна підготовка робітників проводиться для осіб, які зараховані на роботу на підприємство учнями та раніше не мали робітничої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових працівників, потрібний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які здобули первинну професійну підготовку. Перепідготовка проводиться задля навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням чи реорганізацією підприємства тощо; задля розширення їх професійного профілю; якщо треба змінити професію через брак роботи, яка відповідає професії робітника, або в разі втраченої здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг[2].

Підвищення кваліфікації робітників може здійснюватися за такими формами:

– виробничо–технічні курси – призначені для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань робітників, їх навичок та вмій до рівня, що відповідає вимогам виробництва за професією, якою вони вже володіють. Успішне закінчення курсів є доконечною умовою для присвоєння робітникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання.

– курси цільового призначення – тут робітники вивчають нове обладнання, вироби, товари, матеріали, послуги, сучасні технологічні процеси, засоби механізації та автоматизації, що використовуються на виробництві, правила та вимоги їх безпечної експлуатації, технічну документацію, ефективні методи організації праці тощо [1].

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців проводиться для вдосконалення знань та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння функціональними обов'язками, основами маркетингу, вдосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці.

Підвищення кваліфікації керівних працівників може відбуватися як:

- спеціалізація;
- довгострокове підвищення кваліфікації;
- короткотермінове підвищення кваліфікації;
- стажування.

Швидкий процес відновлення знань, істотна зміна технічних, інформаційних і організаційних умов сучасного виробництва обумовлюють необхідність підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.

Підвищення кваліфікації на підприємстві - практично безперервний процес, який може містити в собі як нові концепції, так і стандартні підходи, як наприклад, різноманітні семінари, навчання в інститутах підвищення кваліфікації вищого персоналу чи перепідготовка працівників [2].

Планування підвищення кваліфікації ґрунтується наданих аналізу потреб у навчанні, етапами якого є:

- визначення основних вимог до виконавців (наданий момент і на перспективу);
- аналіз існуючих навиків, знань та вмій;
- моделювання профілю наявної кваліфікації, виявлення розбіжностей і потреб у навчанні та пріоритетів їх задоволення.

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється на виробничо-технічних курсах та курсах цільового призначення; керівників і спеціалістів – в інститутах і на факультетах підвищення кваліфікації при вузах, на аналогічних підприємствах і за кордоном [3].

Особливість перепідготовки кадрів – у контингенті робітників, яких вона охоплює. Це в основному робітники середніх і старших вікових груп, пропрацювали певний час за певною професією, що накладає свою специфіку на навчання.

Управління процесом перепідготовки працівників передбачає:

- визначення масштабів перепідготовки та факторів, що впливають на неї;
- вибір форм перепідготовки з урахуванням досягнення потрібного результату з мінімізацією коштів на її проведення;
- проведення соціологічних досліджень серед контингенту працівників [4].

Список використаної літератури:

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти

і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151; далі — Положення № 127
/[Електронний ресурс]:

<http://www.kadrovik.ua/content/profes-ina-p-dgotovka-perep-dgotovka-ta-p-dvishchennya-kval-f-kats-prats-vnik-v>.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина - К.: Знання, 2004. - 535 с. / [Електронний ресурс]:

<http://www.br.com.ua/referats/Managment/70710-2.html>.

3. Дрозач М. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів // Україна : аспекти праці, 2006, № 7, с.36-41.

4. Підготовка та перепідготовка кадрів підприємства/[Електронний ресурс]:

http://reff.net.ua/47495-Podgotovka_i_perepodgotovka_kadrov_predpriyatiya.html.