

Київський національний університет технології та дизайну

## **ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ**

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

Згідно з пунктом 3.1 Положення № 127 професійне навчання кадрів на виробництві буває таких видів:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців[1].

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

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців може відбуватися як:

- спеціалізація;
- довгострокове підвищення кваліфікації;
- короткотермінове підвищення кваліфікації;
- стажування [4].

Спеціалізація проводиться з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навиків в межах спеціальності, якою він уже володіє. Як звичайно, спеціалізація здійснюється у відповідних навчальних закладах за професійним спрямуванням виробничої діяльності працівника без

присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня. Тривалість спеціалізації становить не менше 500 год., після завершення якої працівникові видається диплом про перепідготовку [5].

Згідно зі статтею 201 КЗпП, аби забезпечити перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, власник підприємства або уповноважений ним орган організує за свій рахунок *індивідуальне, бригадне, курсове* та інше виробниче навчання [2].

Згідно з Господарським кодексом України підприємства мають право укладати договори з суб'єктами господарювання та вільно обирати предмет договору, визначати зобов'язання та встановлювати інші умови, які не суперечать законодавству України. Це означає, що підприємство повною мірою має право укладати договір, предметом якого є підвищення кваліфікації, професійна підготовка чи перепідготовка кадрів. Тому, направляючи працівника на професійне навчання, підприємство насамперед змушене укласти договір із закладом, де проходитиме навчання. А професійне навчання працівників може відбуватися як на базі самого підприємства-працедавця, так і в інших суб'єктів господарювання (серед них і комерційних). Плату за професійну підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації кадрів можна вносити за увесь термін такого навчання повністю одноразово чи частками, безготівковим розрахунком або готівкою залежно від умов, зазначених у договорі. Оплата вартості професійного навчання працівників бюджетної сфери здійснюватиметься за бюджетні кошти [3].

## Література

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 2011 року № 127/151; *далі* — Положення № 127
2. Кодекс законів про працю України, Стаття 201, від 25.06.2011 року
3. Господарський кодекс України, Стаття 420, від 31.03.2012 року
4. Гойдак М.В., Теорія розвитку, [Текст]/ Гойдак М.В // Академія наук вищої школи України м. Київ – 2012. - №1 – с. 10-12.
5. Вовк Д.Й., Право працівника, [Текст]/ Гойдак М.В // Академія наук вищої школи України м. Київ – 2012. - №1 – с. 225-226.