

Лясковська О.О., студентка

Денисенко М.П., д.е.н., професор

Київський національний університет технологій та дизайну

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

Підвищення якості професійного навчання кваліфікованих робітників є однією з ключових передумов здійснення соціально- економічних реформ в Україні, адже в результаті забезпечується підґрунтя для модернізації економічного потенціалу країни, а отже, і шляхи подолання багатьох соціальних проблем. Дуже важливою є проблема заниження ролі робітника і престижу робітничої професії серед громадськості, що призводить до катастрофічного падіння інтересу до отримання робітничої професії та до стагнації сфери професійно-технічної освіти в цілому, адже ставлення до неї як до "непрестижної" та майже нікому не потрібної іноді спостерігається і на державному рівні.

Необхідність перепідготовки робочих кадрів зумовлена такими обставинами:

- о вивільненні робітників у результаті технічного прогресу та реконструкції підприємства;
- о відсутністю попиту на професійну структуру робітників, яка склалася у зв'язку з територіальним переміщенням виробництва;
- о відповідністю професійного набору робітників потребам виробництва.

[1]

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 (п. 1.1 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).[2] 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.

Згідно з пунктом 3.4 Положення № 127 *підвищення кваліфікації робітників може здійснюватися за такими формами:* — *виробничо-технічні курси* — призначені для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань робітників, їх навичок та вмінь 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.[3]

Складною проблемою залишається недостатність фінансового забезпечення професійного навчання. Податкові знижки на витрати, пов'язані з професійною підготовкою, не заохочують роботодавців до організації професійного навчання на виробництві. Оскільки витрати на професійне навчання в Україні не обов'язкові та призводять до збільшення собівартості виробленої продукції, в них не зацікавлені керівники підприємств, тому професійне навчання персоналу фінансується за залишковим принципом, а витрати на нього максимально скорочуються.

Оскільки немає єдиного підходу до формування показника витрат на професійне навчання, на нашу думку, виникає необхідність його розроблення, а також закріплення у чинному законодавстві обов'язковості складання статистичної звітності щодо витрат на професійне навчання.

Вітчизняні роботодавці не поспішають витратити кошти на професійне навчання персоналу на виробництві. У розрахунку на одну особу, яка пройшла навчання на виробництві, в середньому за рік по обстежених підприємствах витрати становили: у 2007 р. - 169 грн, 2008 р. - 192 грн, 2009 р. - 205 грн, 2010 р. - 228 грн.

Загальні обсяги витрат (по обстежених підприємствах) на професійне навчання у відсотках від фонду оплати праці склали: у 2007 р. - 0,21%, 2008 р. - 0,19%, 2009 р. - 0,18%, 2010 р. - 0,14%. Навіть великі підприємства на професійне навчання витрачають не більше 0Д%-0,5% від фонду оплати праці.

За такої ситуації дуже ускладнюється процес підвищення якості навчання персоналу на підприємствах України, що вимагає посилення

заходів щодо контролю за професійним рівнем працівників, зокрема щодо атестації персоналу. [4]

Для вирішення проблем, що існують у сфері професійного навчання працівників, вважаємо за необхідне:

- прискорити прийняття закону України "Про систему професійних кваліфікацій";

- розробити методичку прогнозування попиту та пропонування робочої сили у кваліфікаційному розрізі;

створити спеціальний орган, який у національному масштабі розробляв би стратегію, методологію, уніфікований інструментарій, відповідне програмне забезпечення для здійснення моніторингу якості професійно-технічної освіти і навчання; здійснював збір, систематизацію та аналіз інформації, отриманої в процесі досліджень; забезпечував інформування громадськості про стан професійно-технічної освіти і навчання;

- забезпечити фінансування, необхідне для формування та ефективної роботи незалежної системи оцінки професійного рівня працівників в Україні - за рахунок державних коштів, коштів роботодавців, працівників та інших зацікавлених сторін;

- створити в Україні модель формування і функціонування компетенцій; на цій основі створити професійні та державні стандарти професійно-технічної освіти, типові навчальні плани та програми;

- створити незалежну систему оцінювання та присвоєння кваліфікацій, в тому числі за результатами неформального навчання.

Висновок: запропоновані заходи дозволять забезпечити створення системи визнання і підтвердження професійної кваліфікації працівників за результатами неформального навчання, підвищити результативність оцінки професійного рівня працівників в Україні, а отже, підвищити конкурентоспроможність українських підприємств. [5]

### **Використана література:**

- 1.Стаття на тему: «Перепідготовка та підвищення кваліфікації робочих кадрів» [Електронний ресурс] :  
[http://pidruchniki.ws/1436010650779/menedzhment/perepidgotovka\\_pidvischennya\\_kvalifikatsiyi\\_robochih\\_kadriv](http://pidruchniki.ws/1436010650779/menedzhment/perepidgotovka_pidvischennya_kvalifikatsiyi_robochih_kadriv)
2. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151; *далі* — Положення № 127.
- 3.Журнал «Довідник кадровика » Ольга Хамайдюк ,консультант з бухгалтерського оподаткування.
- 4.*Закон України "Про професійний розвиток працівників"* від 12.01.2012 № 4312-УІ. // Урядовий кур'єр. -02.2012,- № 27.
- 5.*Закон України "Про зайнятість населення"* від 1 березня 1991 року № 803-ХІІ. *11* Урядовий кур'єр. - 12.09.2012. - № 34 (164).