

О.О. Фартуков, студент

І.В. Колос, к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну
**ДОДАТКОВА ОСВІТА І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ДЛЯ ЦІЛЕЙ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

На сучасному етапі розвитку ринкової економіки важливого значення набуває підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах. Ефективна діяльність високопрофесійних фахівців забезпечує власні досягнення високої якості роботи, прибутковість і успіх підприємства та добробут його власників. Підвищення професійної кваліфікації персоналу і його культурний розвиток стає невід'ємним елементом процесу управління підприємством.

Якісна структура кадрового потенціалу залежить від освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, характеру і масштабу підготовки кадрів, забезпечення видів економічної діяльності кваліфікованими робітниками і фахівцями. Це обумовлює можливість адаптації різних соціальних груп до інноваційних процесів, які відбуваються в економіці. Водночас, виникає складність з працевлаштування для працівників з низьким рівнем кваліфікації в результаті зміни попиту на ринку праці, збільшення вакансій для висококваліфікованих кадрів і скорочення попиту на працівників низької кваліфікації [1].

Підвищення кваліфікації, відповідно до чинного законодавства, [2] передбачає набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності. За законом України «Про освіту» [3] це здійснюється в системі післядипломної освіти, де передбачено спеціалізоване вдосконалення освіти і професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Важливим питанням сьогодення є отримання другої вищої освіти. Прийняття такого рішення спричинено:

- необхідністю перекваліфікації через втрату актуальності і престижу першої професії;
- зміною економічної ситуації і втратою значимості першої отриманої спеціальності на ринку праці;
- необхідністю побудови професійної кар'єри;

— застарілими і не актуальними знаннями щодо сучасного інноваційного розвитку економіки, що вимагає нових підходів до виконання професійних обов'язків;

— зацікавленість підприємства у перепідготовці фахівця і готовність вкладання інвестицій у людський капітал.

Актуальним на ринку праці є попит на професіоналів з вищою освітою за двома спеціальностям, зокрема перевага віддається фахівцям з економічною і технічною спеціальностями.

Для підвищення кваліфікації працівників підприємства доцільно застосовувати лекцію як одну з форм навчальних занять з інноваційними інтерактивними елементами. Це дозволить узагальнити набутий досвід з виділенням питань дискусійного характеру, розкрити новітні підходи для вирішення існуючих проблем, викликати зацікавленість фахівців щодо переліку можливих заходів і рекомендацій для їх практичного втілення. Кращому засвоєнню матеріалу сприяє візуалізація навчального матеріалу, що відображає фактичні результати конкретного підприємства, або проведення лекцій на базі підприємства певного виду діяльності, де є можливість обміну досвідом і спілкування з безпосередніми виконавцями.

Водночас, як активні форми навчання [4] в межах підвищення кваліфікації доречно використовувати:

— тематичну дискусію і «круглий стіл», які проводяться для обговорення складних теоретичних проблем і обміну досвідом між учасниками програми підвищення кваліфікації;

— метод мозкової атаки (мозковий штурм), що передбачає групове рішення творчої проблеми із застосуванням різних прийомів;

— тренінгові методи і технології як найбільш визнані серед інтерактивних методів, які внаслідок науково-методичної розробленості, практичної спрямованості та доступності є надзвичайно ефективними з точки зору набуття знань, розширення практичних навичок і вмінь, розвитку загальнокультурні компетенції.

Результатами професійної додаткової освіти і підвищення кваліфікації працівників підприємства можна вважати:

— оволодіння персоналом необхідного обсягу знань, умінь та навичок, здатність їх застосовувати у професійній діяльності при виконанні посадових обов'язків;

— позитивні зміни діяльності підприємства, що проявляється через підвищення продуктивності праці і якості продукції, зменшення невикористаних витрат і собівартості продукції (мінімізація непродуктивних витрат), зменшення кількості травм і аварійних ситуацій.

Отже, післядипломна освіта із застосуванням інноваційних (інтерактивних) елементів підсилює ефективність навчального процесу і є запорукою підвищення рівня професіоналізму і кваліфікації кожного фахівця.

Список використаної літератури

1. Роль підвищення кваліфікації персоналу підприємства в його ефективному використанні [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_4/90.pdf
2. Закон України «Про вищу освіту» № 2984 – III від 17.01.2002 р., зі змінами і доповненнями.
3. Закон України «Про освіту» № 1066 – XII від 23.05.1991 р., зі змінами і доповненнями.
4. Толкованов В.В. Інноваційні форми підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування / В.В. Толкованов // Актуальні проблеми державного управління. – № 1 (41). – С. 366-376.