

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ І ПЕРЕПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ТА ФАХІВЦІВ

Основним напрямом професійного розвитку є професійне навчання, яке виступає як процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навичок за допомогою спеціальних методів навчання. Формально професійний розвиток є ширше поняття, ніж професійне навчання, але в реальному житті різниця між ними є умовною, оскільки і професійний розвиток, і професійне навчання виконують одне завдання – підготовку персоналу до виконання ним своїх обов'язків.

Професійне навчання персоналу виступає основним шляхом підвищення рівня й якості компетентностей працівників. Працюючи на підприємстві, співробітник постійно повинен підвищувати рівень своєї освіти, освоюючи теоретичну частину професії і набуваючи практичні навички. За допомогою навчання розвивається й трудовий потенціал персоналу.

Теоретичною базою стали роботи з професійного навчання персоналу таких фахівців, як: Т. Ю. Базарова, С. Н. Капустіна, А. Я. Кібанова, Г. В. Назарової, В. А. Савченка, В. В. Травіна тощо.

Професійний розвиток працівників передбачає постійне підвищення їх потенціалу, розвиток навичок, умінь і здібностей для ефективної і конкурентоспроможної роботи, а також особистісних якостей. Роботодавець при цьому отримує більш кваліфіковані кадри і більш високу продуктивність праці.

Функції підприємств у сфері розвитку персоналу значно розширилися. Система підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників на підприємстві з одного боку, повинна швидко реагувати на зміну потреб виробництва в робочій силі, а з іншого – надати можливість працівникам відповідно до їх інтересів підвищувати свій професійний рівень і навчатись.

Підвищення кваліфікації керівників та фахівців здійснюється з метою удосконалення знань, умінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах ринкових відносин, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо.

Характеристика форм підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців наведено на рис. 1.



Рис. 1.3. Форми підвищення кваліфікації керівників та фахівців

Довгострокове підвищення кваліфікації передбачає оволодіння працівниками комплексом знань, умінь й навичок, що сприяють якісному виконанню ними своїх безпосередніх обов'язків, розширення зони компетенції за наявним чи новим місцем роботи, вивчення діючих нормативно-правових актів з питань, що є в компетенції суб'єкта господарювання чи його підрозділу, у першу чергу з питань охорони праці, сучасних технологій виробництва, засобів механізації та автоматизації, передових методів організації праці, досвіду роботи кращих вітчизняних та зарубіжних суб'єктів господарювання тощо.

Тривалість довгострокового підвищення кваліфікації встановлюється від 72 до 500 год. Навчання здійснюється у закладах післядипломної освіти [1].

Періодичність довгострокового підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців установлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на п'ять років. Першочерговому направленню на курси довгострокового підвищення кваліфікації підлягають керівні працівники та фахівці, прийняті на роботу, або в разі їх переміщення по службі.

Короткострокове підвищення кваліфікації керівників та фахівців здійснюється з метою поглибленого вивчення ними певного напрямку діяльності, зокрема в разі модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови суб'єкта господарювання, значних змін у нормативно-правовій базі, що регулює його діяльність, з питань економіки, ділового мовлення тощо.

Тривалість короткострокового навчання встановлюється суб'єктом господарювання залежно від мети та змісту навчальної програми, але не більше 72 год. Навчально-програмна документація для

короткострокового підвищення кваліфікації розробляється та затверджується суб'єктом господарювання. У разі організації навчання на договірних умовах програма затверджується суб'єктом господарювання (навчальним закладом), яке здійснює навчальний процес, та погоджується із замовником.

Періодичність короткострокового підвищення кваліфікації встановлюється суб'єктом господарювання залежно від виробничої потреби.

Спеціалізація проводиться з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок у межах раніше набутої спеціальності за професійним спрямуванням виробничої діяльності без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня. Спеціалізація здійснюється у відповідних навчальних закладах, її тривалість – не менше 500 год. [1].

Стажування передбачає засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

Стажування проводиться на суб'єктах господарювання, в установах, організаціях як в Україні, так і за її межами за індивідуальним планом, який затверджується керівником суб'єкта господарювання чи підрозділу, що направляє працівника на стажування.

Тривалість стажування становить не більше 10 місяців і визначається залежно від мети та виробничої потреби.

Форми підсумкового контролю визначаються навчальними планами та програмами, затвердженими та погодженими в установленому порядку.

За результатами:

спеціалізації (як форми підвищення кваліфікації) працівникам видається диплом про перепідготовку без присвоєння кваліфікації із зазначенням у додатку до диплома отриманої спеціалізації в межах спеціальності та професії за дипломом;

довгострокового підвищення кваліфікації – відповідне свідоцтво;

короткострокового – посвідчення або довідка;

стажування – довідка довільної форми, що видається за місцем проходження стажування [2].

Семінари – вид групових занять за певною науковою, навчальною або іншою проблемою, обговорення учасниками раніше підготовлених повідомлень, доповідей і т. п.

Також, завдяки семінарам, доповідач у процесі підготовки до виступу вчиться працювати з літературними джерелами. В процесі семінару, можна навчитися формулювати питання, виходячи з почутої інформації, розкривається інтелектуальний і творчий потенціал особистості, відбувається обмін духовним досвідом між учасниками семінару. Участь у семінарі благотворно впливає на людину, як у ролі доповідача, так і як слухач.

У разі виробничої потреби суб'єкти господарювання можуть застосовувати інші форми підвищення кваліфікації (семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, круглі столи тощо).

Відповідні записи про підвищення кваліфікації керівних працівників та спеціалістів вносяться в трудову книжку працівника.

Розробка методів підвищення кваліфікації повинна ґрунтуватися на дотриманні низки принципів:

1) працівник, що навчається, повинен бути зацікавлений у результатах перепідготовки;

2) вивчення нового повинно підкріплюватися практичним досвідом;

3) необхідно повторення вивченого для засвоєння нового та узагальнення накопиченого матеріалу;

4) накопичений матеріал повинен бути усвідомлений;

5) методи навчання повинні бути різноманітні;

6) матеріал повинен бути наближений до конкретної діяльності працівника.

Якщо звернутися до закордонного досвіду, то слід зазначити що в Нідерландах 90% студентів сполучають навчання з роботою, що обумовлено високою вартістю отримання вищої освіти.

Така корпорація, як «IBM» витрачає 3% валових доходів на навчання. Фахівці цієї ж компанії підраховали, що 1\$, вкладений в навчання, приносить 3-8\$ доходу.

Для підвищення кваліфікації керівних працівників за кордоном практикується асамблева система підвищення кваліфікації, коли в одній групі навчаються менеджери різних рівнів. В цьому випадку інновації підтримуються керівництвом, тому що їх результати вагомі.

Таким чином, слід наголосити, що розвиток персоналу має позиціонуватись не лише як вигода для підприємства, а ще й як користь для самих працівників. Варто відмітити, що розвиток персоналу, теж потребує вкладань, а вже користь від цих вкладань не змусить себе чекати, якщо дійсно ним займатись.

Список літератури

1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві» від 26 березня 2001 року N 127/151. [Електронний ресурс]. // Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG5506.html

2. Хамайдюк О. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників / О. Хамайдюк // Довідник кадровика. – 2008. – № 10 [[Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://kadrovik.ua/content/professina-p-dgotovka-perep-dgotovka-ta-p-dvishchennya-kval-f-kats-prats-vnik-v>.