

Зайцева Катерина Валеріївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Богоявленська Ю.В.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ

Розглянуто теоретичні аспекти професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Розкрито сутність та значення їх для підприємства

Науково-технічний прогрес та вдосконалення форм організації праці зумовлює потребу в систематичному вдосконаленні форм і методів підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів робітничих професій.

Підготовка кадрів – це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх школах. У цих школах молодь ознайомлюється з видами виробництва, змістом праці за різними професіями. Загальноосвітня школа проводить навчання учнів приблизно за 800 робочими професіями.

Стаціонарну підготовку кадрів робітничих професій здійснюють професійно-технічні навчальні заклади. Професійно-технічні навчальні заклади можуть мати денні, вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань (професійно-технічний навчальний заклад – завод тощо). Професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також за договорами з підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами.

На професійно-технічні навчальні заклади, які найсуттєвіше відповідають вимогам науково-технічного прогресу до підготовки кваліфікованих робітників для створення та експлуатації нової техніки, автоматизованих виробництв із застосуванням ЕОМ, роботів, мікропроцесорних засобів і гнучких технологій покладені такі завдання:

- підготовка для галузей народного господарства всебічно розвинутих, технічно освічених, кваліфікованих робітників, які володіють професійною майстерністю, глибокі знання основ виробництва, відповідають вимогам НТП і є конкурентоспроможними на ринку праці;

- одночасне забезпечення професійної та загальної середньої освіти молоді;

- естетичне та фізичне виховання учнів.

В умовах ринкової економіки визначення обсягів професійного навчання здійснюється підприємствами самостійно. На підприємствах і в організаціях здійснюються:

- підготовка нових працівників за професіями, які не потребують довгих строків навчання, і робітників, потреба в яких не забезпечується випускниками професійно-технічних навчальних закладів і середніх шкіл з виробничим навчанням;

- систематичне підвищення кваліфікації робітників і навчання іншим професіям у зв'язку з технічним прогресом, змінами у номенклатурі матеріалів, обладнання, товарів та ін.

Основними формами підготовки робітників безпосередньо на підприємстві є: індивідуальна та курсова.

Коли застосовується індивідуальна форма підготовки, кваліфікований робітник протягом певного терміну і у відповідності до затвердженої програми навчає закріпленого за ним учня та готує його до кваліфікаційної проби. Учень виконує всі навчально-виробничі завдання на відповідно обладнаному робочому місці. Інструктор передає йому свої знання і виробничий досвід, допомагає оволодіти найраціональнішими трудовими прийомами і навичками, які потрібні для виконання конкретних робіт. Теоретична підготовка здійснюється у спеціально організованих навчальних групах, які комплектуються з робітників однієї або кількох споріднених між собою спеціальностей.

Індивідуальний метод навчання є найпоширенішою формою підготовки робітничих кадрів. Він найшвидше розв'язує проблему забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками. Однак ця форма навчання дає робітникам лише початкову кваліфікацію, яка не зовсім відповідає потребам, що висуваються до виробничо-технічного рівня робітників. Тут робітник, який не отримав необхідної загальнопрофесійної підготовки, одразу отримує спеціалізацію (частіше вузьку). Крім того, рівень теоретичних знань у цьому випадку, як правило, є нижчим, ніж у разі навчання в профтехучилищах. Професійна підготовка може проводитися без відриву і з відривом від виробництва за професіями та спеціальностями, для оволодіння основами яких потрібно, як правило, не більше місяця.

Курсова форма професійної підготовки використовується для навчання працівників особливо складним професіям, які вимагають значного обсягу теоретичних знань і освоєння різних видів робіт. Підготовка включає не лише виробниче навчання, а й вивчення теоретичного курсу в обсязі, що забезпечує набуття професійних навичок початкової кваліфікації. Термін навчання встановлюється залежно від кваліфікаційної складності робіт даної професії від 6 до 12 місяців.

Підготовка кадрів робітничих професій на виробництві має свої переваги, оскільки навчає безпосередньо в цехах, на справжньому обладнанні. Це надає навчання предметного характеру та скорочує термін навчання. Крім того, навчання безпосередньо на робочому місці має оперативний характер, завжди є конкретним, оскільки орієнтоване на освоєння конкретного трудового процесу, виконання конкретної роботи. Воно не потребує великих витрат на навчання, скорочує період адаптації робітника. Слабкими сторонами такого навчання є недостатність систематичної загальнотеоретичної освіти, застаріла орієнтація на вузький профіль підготовки. Швидке старіння

знань в умовах науково-технічного прогресу зумовлює необхідність їх постійного оновлення і підвищення кваліфікації.

Виробничо-технічні курси організовуються для поглиблення знань, набуття додаткових навичок та умінь робітниками за професією до рівня, відповідного вимогам виробництва і його технологічного розвитку. Навчання об'єднує теоретичні та практичні заняття. Строк навчання з трьох місяців з відривом від виробництва до шести місяців (без відриву від виробництва). Навчання завершується складанням кваліфікаційних іспитів та присвоєнням відповідного розряду залежно від теоретичної і практичної підготовки. У машинобудуванні є 8 розрядів для робітників, які створюють і першими освоюють нову техніку (інструментальники, наладчики, ремонтники та ін.) та 6 розрядів для інших робітників.

Курси цільового призначення створюються для вивчення нового устаткування, матеріалів, технологічних процесів, засобів механізації та автоматизації виробництва, правил та умов безпеки експлуатації устаткування, технічної документації.

Школи з вивчення передових методів праці організовуються з метою масового освоєння нових методів праці. Навчання у таких школах є важливим джерелом підвищення продуктивності праці, зростання професійної майстерності робітників [1].

Підвищення кваліфікації робітників на курсах з оволодіння суміжними професіями проводяться з метою розширення їх виробничого профілю. Висока кваліфікація робітників, яка дозволяє володіти кількома професіями, дає можливість поліпшувати обслуговування устаткування, знижувати простой, виконувати допоміжні та ремонтні роботи власними силами.

Отже, реконструкція підприємств, їх технічне і технологічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня кадрів. Однак відсутність налагодженої системи випереджальної перепідготовки стає гальмом на шляху розвитку виробництва на новій технічній основі. Аналіз діяльності вітчизняних підприємств у напрямку підвищення кваліфікації працівників свідчить про суттєве скорочення вказаних заходів порівняно з дореформеним часом. Для порівняння: в Західній Європі та Японії періодичність підвищення кваліфікації для керівників та спеціалістів становить 3–5 років, для робітників 3–6 років [2].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дрозач М. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2006. – №7. – С. 36–41.
2. Забродин Ю.М. Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов / Ю.М. Забродин // Общество и экономика. – 1997. – №8.
3. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник / М. Мурашко. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Знання, 2006. – 311 с.