

УДК 349.22

**О.М. КРИМСЬКА**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## ФОРМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ПРАЦІВНИКА

*Ключові слова:* форма забезпечення професійного зростання, професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації

Метою даного дослідження є визначення форм забезпечення професійного зростання працівника. Задля досягнення поставленої мети в процесі здійснення наукового пошуку передбачається виконати наступні завдання: надати визначення поняттю «форми забезпечення професійного зростання»; з'ясувати, які форми передбачені чинним трудовим законодавством; розкрити сутність кожної з визначених форм. Вирішенню поставлених завдань сприятиме звернення до наукових доробок вчених, які висвітлювали окремі аспекти піднятого питання, зокрема таких, як: В.Р. Веснін, М.А. Дебель, О.В. Крушельницька, Г.В. Осовська, О. Подвербних, М. Солощук, О. Хамайдюк.

Актуальність даного дослідження обумовлена тим, що сучасний рівень економічного розвитку України, за якого на ринку праці внаслідок загострення конкуренції більш вигідну позицію займають працівники більш високого професійного рівня, вимагає від працівників постійного професійного вдосконалення, який досягається завдяки професійному розвитку та, відповідно, професійному зростанню працівника. Комплексного дослідження питання форм забезпечення професійного зростання до цього часу не проводилось, що зумовлює доцільність та новизну здійснення дослідження за обраним напрямком.

Існування поняття «професійне зростання» повинно передбачати й заходи його досягнення або забезпечення, бо професійне зростання не може відбуватися саме по собі. Воно має бути виражено в певних діях, які спрямо-

вані на розвиток професійних здібностей працівника. Ці дії повинні мати форму зовнішнього вираження.

Дослідження форм забезпечення професійного зростання неможливо здійснювати поза межами загального розуміння поняття «форма». Так, форма – це спосіб існування, внутрішня організація та зовнішнє вираження предмета чи явища [1, с.241], або це сукупність засобів, методів і способів, за допомогою яких в суспільстві вирішуються ті чи інші завдання, що стосуються також держави і права [2, с.693–694].

Звідси логічно припустити, що форма забезпечення професійного зростання – це сукупність засобів, методів і способів розвитку особистості працівника протягом його професійного життя, завдяки якому відбуваються становлення та розвиток працівника як професіонала або як кваліфікованого спеціаліста певного виду діяльності.

До форм забезпечення професійного зростання працівника, визначених діючим законодавством, відноситься професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. Ці форми професійного зростання є загальними та державно встановленими, але, на нашу думку, цей перелік не є вичерпним, бо існує безліч заходів щодо розвитку трудових здібностей працівника, наприклад, самонавчання та самовдосконалення, які виражаються у здобутті другої або третьої освіти, відвідуванні різноманітних семінарів, конференцій, курсів, що не передбачені професійною програмою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівництвом підприємства, установи чи організації. Змістом будь-якої форми забезпечення професійного зростання є професійне навчання.

Так, відповідно до загальноприйнятого визначення, професійна підготовка – це система організаційних і педагогічних заходів, які забезпечують формування у особистості професійної направленості, знань, навичок, умінь і професійної готовності [3].

В процесі професійної підготовки, на думку А.В. Зеєр, людина отримує знання, необ-

хідні для вирішення професійних завдань. У нього формуються відповідні уміння і навички, виробляються способи компенсації недостатньо виражених, але важливих для професійної діяльності якостей. Деякі якості отримують свій розвиток в процесі тренування. Нарешті, в ході професійної підготовки формуються стосунки особи, мотиви трудової і професійної діяльності, трудові установки, рівень домагання, самооцінка, а також професійно важливі якості особи [4].

На думку, О. Подвербних, основа підготовки – це становлення та розвиток працівника як творчої особистості, підкріплене довготривалим вкладенням капіталу в робочу силу з орієнтацією на її безперервне професійне зростання [5, с.38].

Професійна підготовка є одним із видів освіти. Професійна освіта забезпечує здобуття громадянами професії, перепідготовку, підвищення їх виробничої кваліфікації, професійно-прикладну фізичну підготовку відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей [6, с.75]. Розглядаючи професійну підготовку, з цієї позиції можна виділити дві форми професійної підготовки:

- підготовка у системі професійно-технічної освіти;
- безпосередньо на виробництві.

Професійно-технічна освіта регламентується Законом України «Про професійно-технічну освіту» [7]. Цей Закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи професійно-технічної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих робітниках.

Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти, яка здобувається в професійно-технічних навчальних закладах. Вона спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, розвиток духовності, культури, відповідного технічного, технологічного і екологічного мислення з метою створення умов для їх професійної діяльності [7].

Для професійного навчання кадрів на виробництві застосовуються такі його види:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців (п.3.1 [8]).

Первинна професійна підготовка працівників проводиться для осіб, зарахованих на роботу на підприємстві учнями, які раніше не мали робочої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових працівників, необхідних для продуктивної професійної діяльності [9, с.97].

Професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється шляхом курсового чи індивідуального навчання. Усі види професійної підготовки мають на меті навчання працівника, яке спрямоване на придбання знань, формування навичок. Той чи інший вид підготовки має як певні переваги, так і свої недоліки, але кожне підприємство (установа чи організація) повинно обирати ту форму навчання молодих спеціалістів, яке найбільше відповідає цілям та можливостям підприємства.

Перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, яке націлено на оволодіння іншою професією працівниками, які отримали вже первинну професійну підготовку. Перепідготовка проводиться з метою навчання працюючих, які вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням або реорганізацією підприємства та ін., розширення їх професійного профілю за необхідністю зміни професії за відсутністю роботи, яка відповідає професії працівника, або у випадку втрати здібності виконувати роботу попередньої професії [9, с.97–98].

В.Р. Веснін називає перепідготовку працівників перенавчанням [10, с.246]. Він говорить, що перепідготовка, як і первинна професійна підготовка, здійснюється шляхом курсового та індивідуального навчання.

Перепідготовка складається з наступних етапів:

- зміна неправильних трудових прийомів і застарілих навичок (що найбільш складно);
- навчання та закріплення нових способів виконання операцій;
- придбання навичок праці, які не викликають стомлення.

Отже, професійна перепідготовка, як одна із форм забезпечення професійного зростання, полягає, насамперед, у оновленні знань, навичок, умінь та засвоєнні нових професій. Ця форма, на наш погляд, необхідна для того, щоб рівень працівника відповідав сучасним вимогам виробництва, що надасть йому перевагу бути найкращим спеціалістом на ринку праці.

Підвищення кваліфікації працівників – це професійно-технічне навчання працівників, яке дає можливість розширяти та поглиблювати раніше отриманні професійні знання, вміння і навички на рівні вимог виробництва або сфери послуг [9, с.98].

У процесі підвищення кваліфікації основна увага спрямовується на те, щоб знання, вміння і навички, отримані у навчальному закладі, відповідали сучасним потребам виробництва, а відтак працівник міг застосувати їх для практичного вирішення складних завдань [11, с.87].

Перевага підвищення кваліфікації як засобу розвитку працівників полягає в його цільовій направленості, можливості всебічного розвитку особистості, гнучкості зворотного зв'язку, різноманітності методів навчання, індивідуально-трудова підході [10, с.248].

Підвищення кваліфікації працівників спрямоване на удосконалення та поглиблення ними своїх знань, умінь і навичок за професією чи здобутою спеціальністю відповідно до вимог виробництва або сфери послуг [12, с.86].

Підвищення кваліфікації на підприємстві – практично безперервний процес, який може містити в собі як нові концепції, так і стандартні підходи, як наприклад, різноманітні семінари, навчання в інститутах підвищення кваліфікації вищого персоналу чи перепідготовка працівників [13].

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється за такими формами:

- виробничо-технічні курси проводяться для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, навичок та умінь робітників за наявною у них професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва.

– курси цільового призначення проводяться для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці, питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів тощо.

– інші форми підвищення кваліфікації робітників (семінари, тренінги, практикуми), застосовуються на підприємствах за необхідністю [8].

Для керівників та спеціалістів підвищення кваліфікації проводиться за іншими формами. Отже, підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів полягає, насамперед, у оновленні знань, умінь з менеджменту, маркетингу, удосконаленні навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці, тобто полягає у розширенні своєї компетенції.

Підвищення кваліфікації даної категорії працівників проводиться за наступними формами: спеціалізації, довгостроковому підвищенні кваліфікації, короткотерміновому підвищенні кваліфікації та стажування.

Потреба в підвищенні кваліфікації в організаціях обумовлена безперервними змінами в її зовнішньому і внутрішньому середовищі; ускладненням процесу виробництва й керівництва; засвоєння нових видів і сфер діяльності (для фірм, наприклад, мова йде про продукти, ринках збуту) [10, с.247].

За визначенням Н. Синенко, підвищення кваліфікації сприяє якісному виконанню працівниками своїх обов'язків, підвищенню продуктивності праці, забезпеченню випуску конкурентоспроможної продукції [12, с.85].

На нашу думку, найбільших успіхів досягаються ті організації, які систематично за-

ймаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників і витрачають на навчання достатньо коштів. Розширюючи внутрішні можливості й підвищуючи гнучкість кадрів, компанія запобігає дефіциту кваліфікованих співробітників і менш підвергається короткостроковим змінам у економіці.

Отже, як на нас, підвищення професійної кваліфікації покликано розширяти отримані раніше знання, навички, уміння відповідно до нових виробничих і суспільних умов. Відмінність підвищення кваліфікації від інших форм навчання полягає в тому, що у процесі навчання працівник має можливість обирати, яка саме інформація при навчанні потрібна йому для підвищення свого професійного рівня. Якщо професійна підготовка має за мету придбання знань, а перепідготовка оновлення знань, то підвищення кваліфікації має на меті розширення комплексу своїх знань, навичок і умінь.

Підсумовуючи, слід зробити такі висновки: форма забезпечення професійного зростання – це сукупність засобів, методів і способів розвитку особистості працівника протягом його професійного життя, завдяки якому відбувається становлення та розвиток працівника як професіонала або як кваліфікованого спеціаліста певного виду діяльності. До форм забезпечення професійного зростання працівника, визначених українським законодавством, відноситься професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. При цьому: 1) професійна підготовка – це процес становлення та розвитку працівника на первинному професійному шляху за допомогою навчання у професійно-технічних закладах та безпосередньо на виробництві; 2) професійна перепідготовка – це процес оновлення знань, умінь та навичок працівника з метою оволодіння новою професією в результаті вивільнення працівника у зв'язку з перепрофілюванням або реорганізацією підприємства, зміни професії або зміни способів виробництва, що були викликані науково-технічним прогресом; 3) підвищення кваліфікації – це процес розширення та оновлення знань, умінь, навичок працівника з метою підняття

на вищий ступінь професійного розвитку, вдосконалення якості виконуваних завдань.

Всі форми розвитку працівника по суті є процесом постійного безперервного навчання, завдяки якому відбувається становлення працівника як особистості та виведення його на новий рівень професіоналізації, що безумовно, передбачає професійне зростання.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Український радянський енциклопедичний словник. – Вид. 2-ге. – К. : Голов. ред. Укр. радянської енцикл., 1986. – Т. 3. – С. 241.
2. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. Т. 4 / [уклад. В. Яременко, О. Сліпущка]. – К. : Аконті, 1999. – С. 693–694.
3. Справочник профессий. Словарь терминов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://spravochnikprof.narod.ru/prof.html>.
4. Дебель М. А. Профессионально важные качества личности в период допрофессионализма / М. А. Дебель // Теория и практика современной психологии : материалы международной заочной конф. (5 апреля 2011 г.) [Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://sibac.info/index.php/2009-07-01-10-21-16/34-2009-07-04-13-03-12/157-2011-01-31-17-58-51>].
5. Подвербних О. Опережающая переподготовка и непрерывное образование – залог эффективной занятости / О. Подвербних // Человек и труд. – 2003. – № 5. – С. 37–38.
6. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
7. Закон України «Про професійно-технічну освіту» : від 10.02.1998 р., № 103/98-ВР // ВВР України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.
8. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві / затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України : від 26.03.2001 р., № 127/151 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0315-01>.

9. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / О. Хамайдюк // Справочник кадровика. – 2008. – № 10 (76). – С. 97–104.

10. Веснин В. Р. Управление персоналом / В. Р. Веснин // Теория и практика : учебник. – М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2008. – 688 с.

11. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів / М. Солощук // Довідник кадровика, 2006. – № 09 (51). – С. 87.

12. Синенко Н. Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на

період до 2010 року / Н. Синенко // Довідник кадровика. – 2006. – № 06 (48). – С. 85–88.

13. Бевз З. В. Необхідність підвищення кваліфікації кадрів в сучасних умовах / З. В. Бевз // Сучасний соціокультурний простір : матеріали міжнародної інтернет-конф. / Рубрика: Соціум. Наука. Культура (20–22 вересня 2007 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/bevz-zv-neobhidnist-pidvischennya-kvalifikatsiyi-kadriv-v-suchasnih-umovah>.

*Кримська О. М. Форми забезпечення професійного зростання працівника / О. М. Кримська // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 414–418 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11kompzp.pdf>*

Визначено форми забезпечення професійного зростання працівника. Розкрито поняття «форми забезпечення професійного зростання». Доведено, що такими формами є: професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

\*\*\*

*Крымская О.М. Формы обеспечения профессионального роста работника*

Определены формы обеспечения профессионального роста работника. Раскрыто понятие «формы обеспечения профессионального роста». Доказано, что такими формами является: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

\*\*\*

*Krimskaya O.M. Forms of Providing of Professional Growth of Worker*

Certainly forms of providing of professional growth of worker. A concept «forms of providing of professional growth» are exposed. It is well-proven that such forms are: professional preparation, retraining, in-plant training