

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ  
РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ****Василь Савченко,***доктор економічних наук, професор,**головний науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

робітник, професійна перепідготовка, підвищення кваліфікації, ринкова економіка, ефективність підвищення кваліфікації.

**Реферат**

У статті акцентовано увагу на тому, що в умовах нестабільної ринкової економіки важливого значення набувають організаційно-економічні аспекти навчання працівників на виробництві. Швидке старіння знань, умінь і навичок спонукає підприємства постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників, а це є одним із найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності на ринку, оновлення й зростання обсягів виробництва. Проте в Україні економічні кризи 1990–1999 та 2008–2009 рр. негативно позначилися на кількісних і якісних показниках професійного навчання й підвищення кваліфікації робітників на виробництві. З'ясовано, за яких умов доцільно здійснювати професійне навчання робітників у формі курсового та індивідуального навчання. Розкрито особливості розроблення навчальних планів і програм підприємствами на основі типових навчальних планів і програм для підготовки робітників за відповідними професіями з використанням, зокрема, модульної системи навчання. Визначені складові процесу управління професійним навчанням робітників на підприємстві, порядок розроблення річних та місячних планів. Обґрунтовано суть підвищення кваліфікації робітників, показана відмінність цієї форми навчання від підготовки працівників безпосередньо на виробництві, переваги підвищення кваліфікації перед первинною підготовкою. Показано, що підвищення кваліфікації робітників на виробництві здійснюється за такими формами: виробничо-технічні курси, стажування, курси цільового призначення та курси суміжних професій, школи передових прийомів і методів праці, курси бригадирів, гуртки й групи якості, інші форми підвищення кваліфікації, що визначаються підприємством. Розроблено систему показників, які характеризують ефективність підвищення кваліфікації робітників на виробництві. Сформульовано пропозиції щодо розроблення й запровадження дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання працівників до вдосконалення своїх знань, умінь і навичок.

**Вступ.** В умовах нестабільної ринкової економіки важливого значення набувають організаційно-економічні аспекти професійного навчання працівників на виробництві. Швидке старіння знань, умінь і навичок унаслідок запровадження високотехнологічного виробництва змушує підприємства постійно здійснювати навчання та підвищувати фаховий рівень своїх працівників. Для підприємств – це один з найважливіших факторів забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку, оновлення й зростання обсягів виробництва та підвищення якості наданих послуг. Проте в Україні навчання персоналу на підприємстві ще не перетворилося на один із чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. Тому важливого значення набуває проблема розроблення дієвого організаційно-економічного механізму навчання кадрів на виробництві.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Останнім часом суті та обґрунтуванню рекомендацій щодо вдосконалення і підвищення результативності перепідготовки та поліпшення кваліфікації робітничих кадрів на виробництві присвячені роботи Н. Ничкало, В. Радкевич, А. Кибанова, М. Магури, А. Михайличенка, В. Анищенко та ін. Однак, як свідчать результати наших досліджень, багато істотних питань щодо професійного навчання та підвищення кваліфікації робітничих кадрів на виробництві ще й досі залишаються недостат-

ньо дослідженими. Особливо це стосується труднощів, пов'язаних із навчанням персоналу під час періодичних економічних та фінансових криз, невизначеністю системи показників економічної ефективності підвищення кваліфікації робітників на виробництві.

**Метою статті** є обґрунтування пропозицій щодо підвищення результативності навчання персоналу на виробництві в умовах нестабільного розвитку ринкової економіки, з'ясування результативності різних форм навчання працівників, вироблення системи показників економічної ефективності підвищення кваліфікації робітників.

**Виклад основного матеріалу.** На перепідготовку працівників в Україні у 2011 р. припадало 63,7% тих, хто опановував нові професії на виробництві [2, с. 83]. В умовах впровадження інновацій, нової техніки й технологій, появи нових і відмирання старих професій значення перепідготовки робітників буде збільшуватися, а первинної підготовки – поступово дещо зменшуватися.

Перепідготовка робітників здійснюється за таких обставин:

для навчання робітників, які вивільняються у зв'язку з репрофілюванням, реорганізацією виробництва тощо;

для розширення професійного профілю робітників, підготовки їх до роботи в умовах колективної форми організації праці;

у разі потреби змінити професію у зв'язку з відсутністю на ринку праці роботи, що відповідає фахові робітника;

у разі втрати робітником здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Перепідготовка робітників, як і первинна їх підготовка, проводиться на виробництві у формі курсового чи індивідуального навчання.

Розроблення й затвердження навчальних планів і програм для перепідготовки робітників здійснюється підприємством на основі типових навчальних планів і програм для підготовки робітників за відповідними професіями. При цьому допускається скорочення до 30% навчальних програм за рахунок матеріалу, вивченого раніше, з урахуванням фактичного рівня знань, умінь та навичок робітників. Перепідготовка робітників завершується кваліфікаційною атестацією.

Особи з вищою освітою, які з певних причин оволодівають на виробництві робітничими професіями, проходять перепідготовку на загальних підставах.

Одним із напрямів підвищення ефективності перепідготовки робітників є впровадження модульної системи професійного навчання. Професійне модульне навчання – це гнучка технологія професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації робітників, в основі якої лежить індивідуальний діяльнісний підхід до оволодіння модулями трудових навичок [3, с. 19].

Наявні навчальні програми недостатньо враховують специфіку підготовки, соціально-економічні, психологічні та вікові особливості дорослого населення. Навчання молоді на виробництві розраховане здебільшого на підготовку випускників шкіл. За таких умов навчання починається з нульового рівня професійних знань. Водночас підготовка за традиційною системою дорослого працівника, який має значний досвід практичної роботи, негативно позначається на сприйнятті ним навчального матеріалу з нової професії.

До переваг модульної системи при здійсненні перепідготовки належить можливість індивідуалізації процесу навчання кожного слухача на основі індивідуального плану перепідготовки. Це дає змогу робітникові, який уже має певний рівень підготовки і досвід роботи за наявною професією, після відповідного тестування починати навчатися новій професії з вивчення того матеріалу, яким він не володіє.

Перепідготовка робітників широко практикується в організаціях, що орієнтуються у своїй стратегії розвитку персоналу на власну робочу силу. Вона стосується не тільки вивільнюваних робітників, а й підготовки робітників до інтегрованих професій.

Управління перепідготовкою робітників в організації передбачає:

визначення обсягів перепідготовки робітників і чинників, що впливають на неї;

вибір форм і методів перепідготовки з урахуванням цілей виробництва з мінімізацією коштів на її проведення;

здійснення соціологічних досліджень серед вивільнюваних робітників та інших категорій персоналу, підбір раціонального поєднання попередньої і нової професії як умови вироблення робочої навчальної програми, вибору форм та методів навчання.

Визначаючи масштаби перепідготовки, необхідно враховувати очікувані обсяги випуску продукції й послуг, впровадження нових технологій, обладнання, форм господарювання та передбачувані у зв'язку з цим організаційно-технічні заходи щодо зміни чисельності робітників за професіями й рівнями кваліфікації.

Планування перепідготовки робітників має здійснюватися на основі балансового розрахунку додаткової потреби в робітниках у розрізі професій і джерел її забезпечення. Покриття додаткової потреби в робітниках треба проводити насамперед за рахунок перепідготовки працівників, які будуть вивільнені, з тих професій, за якими організації бракує кадрів.

Служба персоналу, визначаючи обсяги перепідготовки, має враховувати не лише загальну кількість працівників, які будуть вивільнятися, а й їхній статевий та віковий склад. Необхідність такого прогнозування викликана тим, що чоловіки й жінки різних вікових груп неоднаково ставляться до можливої перепідготовки. Їхнє співвідношення серед вивільнюваних істотно впливає на питому вагу робітників, які погодяться пройти перепідготовку.

Обсяги перепідготовки залежать і від потреби працівників у розширенні свого професійного профілю та розвитку колективних форм організації праці. Поширення бригадної чи іншої колективної форми організації праці збільшує потребу в освоєнні робітниками суміжних та інших, близьких до перспектив виробництва професій.

На частку робітників, які погоджуються пройти перепідготовку, помітно впливає і можливість досягнення ними бажаного кваліфікаційного рівня, його відповідність складності виконуваним після закінчення навчання роботам. Зацікавленість працівників у проходженні перепідготовки певною мірою залежить від їхньої оцінки змін у змісті й умовах праці, розміру заробітної плати, соціального становища в колективі, ступеня задоволеності працею та професією, термінів виробничої адаптації, освоєння норм виробітку тощо.

Враховання отриманих даних дає змогу відповідній службі визначити потрібну чисельність робітників, які повинні будуть пройти перепідготовку. Дані про перепідготовку робітників входять до зведеного плану професійного навчання, що затверджується керівником організації.

Обсяги перепідготовки робітників за формами й методами навчання залежать від наявності в організації кваліфікованих педагогічних кадрів, навчально-виробничої бази, її фінансових можливостей. У разі неспроможності самостійно в повному обсязі здійснити перепідготовку робітників через відсутність достатньої кількості кваліфікованих педагогічних кадрів чи відповідної навчально-виробничої бази організації доцільно укласти договори на перепідготовку робітників із професійно-технічними навчальними закладами.

На підставі річних планів організації розробляють місячні плани перепідготовки робітників. Останні повинні мати цілеспрямований характер і бути зорієнтованими на певне робоче місце. У зв'язку з цим перепідготовці робітників має передувати робота з професійної переорієнтації персоналу. Це дає можливість робітникові зменшити ймовірність помилки при виборі нової професії.

Істотну допомогу в організації перепідготовки мають надавати соціологічні дослідження, що дають змогу отримати інформацію про вивільнюваних працівників за професіями, віковими й статевими групами. На основі цієї інформації можна сформулювати об'єктивні і суб'єктивні характеристики професійної спрямованості вивільнюваних робітників, які бажають розширити свій професійний профіль; розробити конкретні заходи щодо підвищення ефективності перепідготовки робітників.

Підвищення кваліфікації робітників відбувається за допомогою їхнього професійно-технічного навчання, що дає змогу розширювати й поглиблювати здобуті ними знання, уміння та навички на рівні нових вимог виробництва чи сфери послуг [1, с. 8]. Особливістю підвищення кваліфікації є те, що в цьому разі викладачі ведуть заняття з робітниками, а не з учнями, як у ПТУ чи під час первинної підготовки в організації. Слухачі системи підвищення кваліфікації мають певні знання, уміння та навички з обраної професії, тому вони критично ставляться до організації і змісту на-

вчального процесу, намагаються отримати насамперед ті нові знання, які їм потрібні на робочому місці.

Підвищення кваліфікації має певні переваги перед первинною підготовкою й перепідготовкою. Підвищення кваліфікації відбувається в більш короткі терміни, порівняно з первинною підготовкою чи перепідготовкою, що значно зручніше для працівників і коштує дешевше для роботодавця. У 2011 р. в Україні серед тих, хто пройшов навчання на виробництві, питома вага осіб, які підвищили свою кваліфікацію, становила 81,0% [2, с.81].

Підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили зумовлює більш високі темпи зростання кількості працівників, які підвищуватимуть свою кваліфікацію, порівняно з тими, хто проходитиме навчання за новими професіями. Плануванню підвищення рівня кваліфікації робітників на підприємстві повинна передувати робота служби персоналу з аналізу ефективності використання робочої сили в структурних підрозділах за професіями та рівнями кваліфікації. Підвищення кваліфікації робітників на підприємстві здійснюється за наведеними на рис. 1 формами.

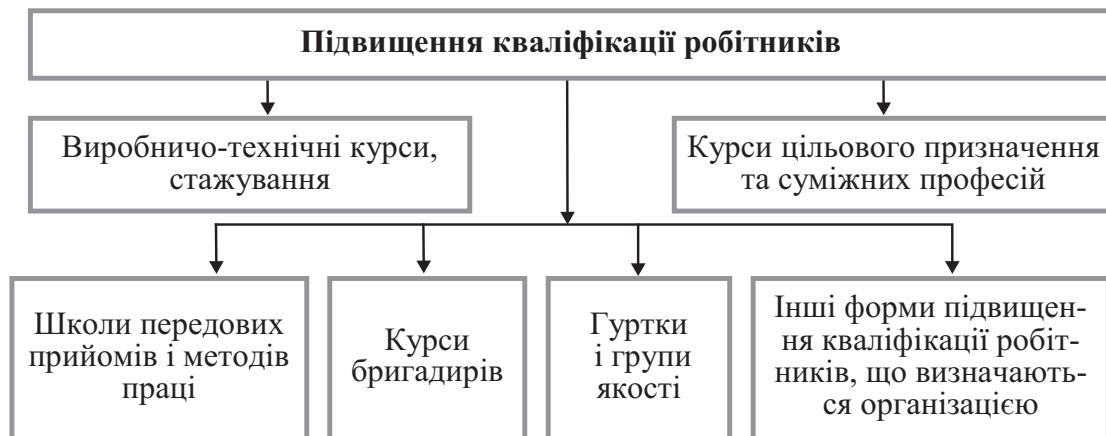


Рис.1. Форми підвищення кваліфікації робітників в організації

Виробничо-технічні курси проводять з метою підвищення рівня кваліфікації, поглиблення й розширення знань, умінь та навичок робітників за наявною у них професією до рівня, що відповідає щойно підвищеним вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є умовою для присвоєння вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії) та професійного зростання і покликане забезпечити матеріальне стимулювання робітників до підвищення кваліфікації та диференціацію рівня заробітної плати, залежно від кваліфікації.

Комплектування навчальної групи здійснюється з робітників однієї чи споріднених професій, близької кваліфікації та приблизно однакового загальноосвітнього рівня на основі заяв робітників і рекомендацій керівника підрозділу. Заняття на курсах проводяться з групами робітників чисельністю від 5 до 30 осіб або індивідуально. Робітники, які направляються на виробничо-технічні курси, повинні мати стаж роботи за професією в організації не менше одного року.

Тривалість навчання на виробничо-технічних курсах визначається навчальними планами і програмами й не повинна перевищувати одного року. Форми та методи організації й проведення теоретичного і виробничого навчання та форми підсумкового контролю ана-

логічні тим, що застосовуються в процесі підготовки й перепідготовки робітничих кадрів.

За професіями, пов'язаними з обслуговуванням складної техніки і технологій, організації, крім підвищення кваліфікації на виробничо-технічних курсах, можуть організовувати стажування робітників. Стажування відбувається на робочих місцях під керівництвом бригадира, майстра чи досвідченого висококваліфікованого робітника.

Курси цільового призначення організовуються для освоєння нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів та інформаційних технологій, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, аналізу технічної документації, ефективних методів організації праці, економіки, законодавчих і нормативно-правових актів тощо.

Основними навчально-методичними документами з планування курсів цільового призначення на виробництві є навчальна програма, графік (розклад) проведення занять.

Навчальна програма курсів цільового призначення розробляється підприємством відповідно до його

стратегії управління, мети й завдань підвищення кваліфікації робітників і може передбачати теоретичне та практичне навчання. Програма визначає перелік тем із зазначенням кількості годин, відведених на їх вивчення, зміст навчального матеріалу. Програма затверджується керівником підрозділу з професійного розвитку персоналу підприємства.

Комплектування навчальних груп здійснюється відповідно до тематичної спрямованості курсів цільового призначення. Тривалість навчання на курсах цільового призначення устанавлюється в обсязі не менше вісьми навчальних годин. Навчання на курсах цільового призначення закінчується підсумковим заняттям, якщо інше не передбачено нормативно-правовими актами. Робітникам після закінчення курсу навчання видаються посвідчення.

Тривалість і зміст підвищення кваліфікації визначаються робочими навчальними планами та програмами. При цьому періодичність навчання робітників на довгострокових курсах підвищення кваліфікації (більше 72 год.) устанавлюється зазвичай не рідше одного разу в п'ять років.

Періодичність короткострокового підвищення кваліфікації робітників (менше 72 год.) устанавлюється організацією залежно від виробничої потреби. Але бажано, щоб ця періодичність була не рідше одного разу на рік. Досягнення такого стану на підприємстві свідчить про те, що воно трансформувалося в організацію, яка навчається.

За 1985–1999 рр. в Україні у 8,9 разу скоротилася чисельність робітників, які підвищували свій рівень кваліфікації. Це негативно позначилося на конкурентоспроможності підприємств на національному і світових ринках.

Пожвавлення, починаючи від 2000 р., в Україні виробництва сприяло стабілізації й незначному збільшенню обсягів підвищення кваліфікації робітників за видами економічної діяльності в 2000–2007 рр. Однак криза 2008–2009 рр. перервала цю позитивну динаміку і викликала помітне зниження аналізованого показника. У 2009 р. чисельність тих, хто підвищив кваліфікацію, зменшилась порівняно з 2007 р. на 180,8 тис. осіб, або на 16,9%.

Деяке збільшення цього показника відбулось у 2010–2011 рр. у зв'язку з початком виходу економіки України з економічної кризи, зростанням ВВП. Однак докризовий рівень 2007 р. так і не був досягнутий. Водночас питома вага робітників, які підвищили свою кваліфікацію, у загальній чисельності тих, хто підвищив кваліфікацію, має виражену тенденцію до зниження. Зокрема, робітники в 1995 р. становили більшу частину серед тих, хто підвищив свою кваліфікацію, а у 2011 р. цей показник дорівнював лише 36,7% [2, с. 91].

Зазначене зумовлено тим, що роботодавці при вирішенні питання про те, кого направити на підвищення кваліфікації, надають перевагу не робітникам, а керівникам, професіоналам та фахівцям. Такий підхід не сприяє підвищенню рівня професійної майстерності робітників.

Підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах до останнього часу переважно здійснювалося безпосередньо на виробництві, а не в навчальних за-

кладах. Однак ситуація з часом поступово змінювалася. Підвищення кваліфікації працівників підприємств в Україні за місцем навчання за 2002–2011 рр. характеризувалося тенденцією до зростання питомої ваги працівників, які підвищували кваліфікацію у навчальних закладах, до загальної облікової кількості працюючих. Так, вказаний показник збільшився з 42,0% в 2002 р. до 51,7% у 2011 р. При цьому частка працівників, які підвищили кваліфікацію у навчальних закладах, до загальної облікової кількості працюючих зростала навіть у період кризи 2008–2009 рр.

Це свідчить про те, що роботодавці за умов посилення конкуренції дедалі більше надають перевагу підвищенню кваліфікації персоналу в навчальних закладах, оскільки саме така форма підвищення кваліфікації забезпечує високу якість навчання, а отже, й більш високий рівень конкурентоспроможності робочої сили.

У країнах з розвинутою ринковою економікою періодичність підвищення кваліфікації персоналу становить один раз у три-п'ять років і є однією з умов виживання фірми в конкурентній боротьбі. В Україні лише деякі підприємства дотримуються таких правил. Так, усі працівники НКМЗ не менше одного разу в три роки в обов'язковому порядку проходять навчання на виробничо-технічних курсах з основної професії, а іноді й частіше [4, с. 35], в той час як на багатьох інших підприємствах періодичність підвищення кваліфікації робітників на виробничо-технічних курсах становить приблизно один раз у 25 років.

Навчання робітників другим (суміжним) професіям – це навчання осіб, які вже мають професію, з метою здобуття нової професії з початковим або більш високим рівнем кваліфікації [5, с. 17].

Якщо виходити із суті підвищення кваліфікації, коли підвищується розряд робітника (або професійна майстерність у межах розряду) за наявною в нього професією, то освоєння суміжних професій, здається, не має нічого спільного з підвищенням кваліфікації. Але тут має значення, що це за професією та з якою метою людина їх опановує [6, с. 193].

Якщо робітник навчається суміжних професій, що тісно пов'язані з основною, тобто вони стосуються комплексу взаємозв'язаних робіт, на виконанні яких починає спеціалізуватися робітник, то це можна розглядати як підвищення кваліфікації. Якщо вивчаються далекі одна від одної професії (другі, треті тощо) як умова мобільності робітника, передумова його працевлаштування на інше робоче місце, то це вже перепідготовка.

Школи передових прийомів і методів праці створюються з метою оволодіння робітниками прийомами й методами праці передовиків і новаторів виробництва, а також колективів, що досягли високих показників. Навчаються в цих школах зазвичай робітники однієї або суміжних професій. Підготовка в школах передбачає практичні заняття на робочому місці, що проводяться передовиками та новаторами виробництва, а також теоретичні заняття (консультації).

Навчальні програми для шкіл передових прийомів і методів праці розробляються й затверджуються організацією. Підготовка в цих школах проводиться з відривом від роботи та закінчується підсумковим заняттям.

Курси бригадирів створюються з метою підвищення рівня кваліфікації бригадирів з питань застосування прогресивних форм організації праці, підвищення ефективності виробництва і якості продукції, аналізу результатів роботи бригади, законодавства про працю, управління колективом, а також з інших питань. На курсах бригадирів здійснюється й підготовка резерву бригадирів. Направлення на ці курси з метою підготовки резерву бригадирів проводиться за рекомендацією керівників підрозділів із урахуванням думки ради бригади.

Для підвищення професійної майстерності робітників широко використовуються гуртки та групи якості, лекторії, виставки, систематичне навчання (самоосвіта) та інші форми підвищення кваліфікації. Так, гуртки й групи якості забезпечують безперервне «розвивальне» навчання, що тісно пов'язане з вирішенням практичних завдань щодо удосконалення техніки, технології, організації виробництва. Робітники набувають у гуртках і групах якості навичок творчого пошуку й активності.

Показниками, що характеризують ефективність підвищення кваліфікації в організації, мають бути: питома вага робітників, які підвищили свій рівень кваліфікації, в загальній кількості робітників; періодичність підвищення кваліфікації робітників на виробничо-технічних курсах; співвідношення тих, хто навчається за довгостроковими й короткостроковими формами під-

вищення кваліфікації; частка тих, хто підвищив розряд (категорію, клас), у загальній кількості робітників, які пройшли підвищення кваліфікації; питома вага витрат на підвищення кваліфікації робітників у загальній сумі витрат організації на професійне навчання робітників; зростання продуктивності праці; зниження відсотка браку, плинності кадрів тощо. Застосування запропонованої системи показників на практиці істотно підвищить результативність навчання працівників на виробництві.

**Висновок.** Ситуація у сфері перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників на виробництві в Україні все ще залишається незадовільною. Для реалізації Державної програми активізації розвитку економіки на 2013–2014 рр. необхідно розробити та впровадити дієвий організаційно-економічний механізм стимулювання персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості найманих працівників у безперервному вдосконаленні своїх знань, умінь та навичок. Підґрунтям для такого механізму мають стати новий Кодекс законів України про працю, Податковий кодекс України, Бюджетний кодекс України та інші законодавчі акти. Серед них особлива роль має бути відведена Закону України «Про професійний розвиток працівників». Однак він ще не повністю відображає стан й перспективи безперервного навчання персоналу, тому найближчим часом у нього варто внести зміни та доповнення.

#### Література

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.01 № 127/151 // *Праця і зарплата*. – 2001. – № 16. – С. 6–9.
2. *Праця України у 2011 році: Стат. зб.* / Держ. служба статистики України. – К., 2012. – 343 с.
3. *Анищенко В. М.* Технологія модульного професійного навчання кваліфікованих робітників: міжнародний досвід впровадження: учебно-метод. посібник / В. М. Анищенко; под ред. В. О. Радкевич. – К.: Інститут проф.-тех. освіти НАПН України, 2012. – 176 с.
4. *Панков В. А.* Стратегія розвитку персоналу (на прикладі ЗАО НКМЗ): учеб. посібник. – К.: НКМЗ, 2005. – 50 с.
5. Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства. – М., 1988. – 29 с.
6. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГА-ЭиУ, 2000. – 312 с.

## Реферат

**Профессиональная переподготовка и повышение  
квалификации рабочих на производстве**

Василий Савченко,

*доктор экономических наук, профессор,  
главный научный сотрудник лаборатории профессионального обучения на производстве  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины***КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
рабочий, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, рыночная экономика, эффективность повышения квалификации.

В статье акцентировано внимание на том, что в условиях нестабильной рыночной экономики актуальное значение приобретают организационно-экономические аспекты обучения работников на производстве. Быстрое старение знаний, умений и навыков вынуждает предприятия постоянно повышать профессиональный уровень своих сотрудников, а это является одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности его на рынке, обновления и роста объемов производства. Однако в Украине экономические кризисы 1990–1999 гг. и 2008–2009 гг. негативно сказались на количественных и качественных показателях переподготовки и повышения квалификации рабочих на производстве. Выявлены причины, из-за которых целесообразно осуществлять переподготовку рабочих в форме курсового и индивидуального обучения. Раскрыты особенности разработки учебных планов и программ для подготовки рабочих предприятиями на основе типовых учебных планов и программ для подготовки рабочих по соответствующим профессиям с использованием, в частности, модульной системы обучения. Определены составляющие процесса управления переподготовкой рабочих на предприятии, порядок разработки годовых и месячных планов их переподготовки. Обоснована сущность повышения квалификации рабочих, раскрыто отличие этой формы обучения от первоначальной подготовки работников, преимущества повышения квалификации перед первичной подготовкой и переподготовкой. Показано, что повышение квалификации рабочих на производстве осуществляется по следующим формам: производственно-технические курсы, стажировка, курсы целевого назначения и курсы смежных профессий, школы передовых приемов и методов труда, бригадиров, кружки и группы качества, другие формы повышения квалификации, определяемые предприятием. Разработана система показателей, характеризующих эффективность повышения квалификации рабочих на производстве. Сформулированы предложения по разработке и внедрению действенного организационно-экономического механизма стимулирования работников к совершенствованию своих знаний, умений и навыков.

**Abstract****Vocational training and professional development  
of workers at manufacturing site**

Vasyl Savchenko,

*D.Sc. in Economics, Professor,  
Principal research fellow of the Laboratory for industry-based vocational training,  
Institute of Vocational Education under the NAPS of Ukraine***KEY WORDS:**  
worker, professional retraining, further training, market economy, improve efficiency qualifications.

The article keeps focus on conditions of unstable market economy where organizational and economic aspects of workers on-the-job training acquire great significance. In conditions of obsolete knowledge, skills and values, enterprise's capacity to constantly raise professional rate of its staff is one of the most important factors to be competitive at market and also to renovate and increase its production volumes. However, economic crises of the years 1990-1999 and 2008-2009 in Ukraine negatively resulted in quantitative and qualitative indicators concerning on-the-job retraining and workers' professional development.

It is clarified according to what conditions it is reasonable to carry out workers re-qualification in the form of course and individual training. Peculiarities of curriculum development for re-qualifying the workers by enterprises on basis of typical programs for workers training according to proper professions using in particular module training system are revealed. Constituents of workers on-the-job retraining management process, procedures as to working out yearly and monthly plans of workers re-qualification are determined. The essence of workers' professional development, difference of this training form from initial workers training, advantages of professional development over initial training and retraining are proved. It is shown that on-the-job professional development of workers is fulfilled according to the following forms: industrial engineering courses, internship, purpose-oriented courses and integrated occupations ones, schools of advanced ways and work methods, team leader courses, quality teams and groups, other forms of professional development determined by an organization. A system of indicators that characterize efficiency of on-the-job workers' professional development is worked out. Development and implementation of efficient organizational and economic mechanism for motivating the workers to improve their knowledge, skills and values are offered.

---

**References**

1. Polozhennia pro profesiine navchannia kadriv na vyrobnytstvi. Zatverdzheno nakazom Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy ta Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.03.01 № 127/151 (Statute of on-the-job vocational training. Confirmed by the order of Ministry of labor and social policy of Ukraine and Ministry of education and science of Ukraine dated 26.03.01 # 127/151) // Pratsia i zarplata. – 2001. – Issue 16. – PP. 6–9.
2. Pratsia Ukrainy u 2011 rotsi: statystychnyi zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (Labor of Ukraine in 2011: Collected statistics / State department of statistics of Ukraine). – Kyiv, 2012. – 343 p.
3. *Anishenko V. M.* Tekhnologiya modulnogo professionalnogo obucheniya kvalifitsirovannykh rabochikh: mezhdunarodnyi opyt vnedreniya (Technology of module vocational training for qualified workers: international introduction experience). – Kyiv, 2012. – 176 p.
4. *Pankov V. A.* Strategiya razvitiya personala (Personnel development strategy). – Kramatorsk, 2005. – 50 p.
5. Tipovoe polozhenie o nepreryvnom professionalnom i ekonomicheskom obuchenii kadrov narodnogo khoziaistva (Standard regulations of continuous vocational and economics training for national economy personnel). – Moscow, 1988. – 29 p.
6. *Maslov E. V.* Upravlenie personalom predpriyatiya (Enterprise personnel management). Moscow; Novosibirsk, 2000. – 312 p.