

9. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування» від 16.01.2003 № 429-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 10–11. – Ст. 87.
10. Кодекс законів про працю від 10.12.1972 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
11. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.
12. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 №1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46–47. – Ст. 403.
13. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18.01.2001 № 2240-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 14. – Ст. 71.

УДК 349.2: 331.36

## ДО ПИТАННЯ ОКРЕМИХ ЗАСОБІВ В ПРАВОВОМУ МЕХАНІЗМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

### THE ISSUE OF SELECTED DRUGS IN TRAINING LEGAL MECHANISMS

**Барський А.С.,**  
здобувач

*Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України*

Статтю присвячено дослідженню питань підвищення кваліфікації працівників. Автором розглянуто наявний стан системи підвищення кваліфікації кадрів, класифіковано види та групи елементів системи підвищення кваліфікації кадрів. Проаналізовано чинне вітчизняне та зарубіжне законодавство, покликане регламентувати процес підвищення кваліфікації персоналу.

**Ключові слова:** система підвищення кваліфікації, професійний розвиток працівників, атестація кадрів, персонал, працівник, роботодавець.

Статья посвящена исследованию вопросов повышения квалификации работников. Автором рассмотрено нынешнее состояние системы повышения квалификации кадров, классифицированы виды и группы элементов системы повышения квалификации кадров. Проанализировано действующее отечественное и зарубежное законодательство, призванное регламентировать процесс повышения квалификации персонала.

**Ключевые слова:** система повышения квалификации, профессиональное развитие работников, аттестация кадров, персонал, работники, работодатель.

The article analyzes the issues of improvement of qualification of workers. In particular, the author considers the current state of system of improvement of professional skill of the staff, classified by types and groups of elements of system of improvement of professional skill of the staff. Analyzed the existing domestic and foreign legislation designed to regulate the process of improvement of qualification of the personnel.

**Key words:** system of professional development, professional development of employees, certification of personnel, the staff, the employee, the employer.

Динамічні процеси в економічному, соціальному і культурному житті суспільства вносять радикальні зміни у соціально-культурну діяльність, змушуючи керівників та персонал, які працюють у цій сфері, постійно оновлювати свої професійні знання, знаходити і використовувати інноваційні методики та форми роботи, що відповідали б новим умовам життя.

Питання формування безперервної системи освіти стає на зазначеному етапі одним із найактуальніших. Проблема полягає в тому, щоб знайти механізм постійного підвищення кваліфікації всіх зайнятих фахівців в процесі переходу від одного рівня наявних знань і навичок до іншого – більш високого.

Пошуки механізму підвищення освітнього рівня кадрів привели до появи цілого ряду державних програм. Йдеться не лише про те, чи потрібна перепід-

готовка чи ні, а й про те, хто і як буде її здійснювати і хто має оплачувати цей процес [1].

Система підвищення кваліфікації працівників включає в себе галузеві інститути підвищення кваліфікації, курси, інститути, факультети перепідготовки та додаткової освіти у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах, постійно діючі курси при обласних комітетах різних галузей державного життя.

Завдання цих установ полягає в тому, щоб здійснювати перепідготовку всіх категорій працівників:

- які мають спеціальну професійну підготовку;
- які не мають спеціальної професійної підготовки;
- які не мають спеціальної професійної підготовки.

Система додаткової освіти та перепідготовки кадрів націлена на вирішення таких завдань, як охоплення всіх категорій працівників; безперервність

освітнього процесу; різнобічність системи підвищення кваліфікації працівників (підвищення професійного та загальнокультурного рівнів).

Навчальний процес у системі підвищення кваліфікації і перепідготовки зумовлений вирішенням наступних завдань:

- поширення нових наукових знань;
- створення умов для обміну ідеями та досвідом роботи;
- підтримка інноваційних регіональних і місцевих програм щодо розширення можливостей участі громадськості в управлінні соціокультурною сферою;
- підвищення професійної майстерності.

Процес підвищення кваліфікації працівників як різновид освітнього процесу має свої особливі характеристики, які слід враховувати під час організації і здійснення програм навчання:

- різноплановий склад учнів (за освітою, займаною посадою, досвідом роботи, віком, умовами роботи та ін.);
- методика викладання (акцент на активні форми навчання: ділові ігри, залучення до вирішення реальних проблем);
- залучення до навчального процесу кращих фахівців-практиків;
- насичення навчальних планів і програм актуальною тематикою та гострими проблемами [2].

Усім учасникам цього процесу слід засвоїти деякі принципи педагогічні вимоги, що ставляться до системи підвищення кваліфікації.

1. Людина завжди краще засвоює нові знання, коли безпосередньо сам бере участь у вирішенні реальної проблеми.
2. Епізодичне навчання в аудиторії завжди менш ефективно, ніж практика.
3. Кращий результат дає активне навчання в неоднорідних групах і в незнайомих ситуаціях.
4. Інструментом ефективного навчання є особисте знайомство з інноваційною діяльністю інших установ.
5. Керівник повинен усвідомити необхідність навчання, виділяти для цього кошти і час, заохочувати людей за навчання, особисто брати участь у ньому, якщо процес навчання відбувається на робочому місці. Зазначені принципи формують особливий метод навчання – навчання через діяльність, у якому люди навчаються найбільш ефективно, у тому числі один у одного, працюючи над проблемами і використовуючи свій досвід. Навчання через діяльність долає проблему трансформації знань в навички, а в його основі знаходиться система низових навчальних форм – районні семінари працівників культури [3].

Такі семінари, як правило, проводяться не рідше одного разу на місяць протягом 1-го, 2-х днів. Участь у семінарах представників названих органів і організацій створює умови для надання ефективною допомогою у вирішенні питань зміцнення матеріальної бази соціально-культурних установ, соціально-побутових та інших проблем.

Навчальний рік у постійно діючих районних семінарах доцільно завершувати проведенням на-

укової, науково-практичної або науково-методичної конференції.

У даний час більшість установ, що надають послуги з підвищення кваліфікації кадрів, не укомплектовані кваліфікованими кадрами.

Для того, щоб уся система підвищення кваліфікації, усі її ланки на різних рівнях функціонували ефективно, необхідно виробити у слухачів готовність до самостійного вивчення матеріалів. Ця умова є початковою в системі підвищення кваліфікації [4].

Чинником, що може стати стимулом створення у працівників потреби у підвищенні кваліфікації, є атестація кадрів. Атестаційні комісії, як правило, висувають високі вимоги до професійних якостей працівників. Як показує практика, більшість успішно проходять атестацію, але в підсумку комісія висловлює і фіксує в протоколі критичні зауваження та побажання в їх адресу.

Атестація працівників як один із видів трудових правовідносин є однією із найважливіших складових системи роботи з кадрами, з допомогою якої керівник має змогу вдосконалювати кадровий склад підприємства, установи чи організації [1].

Проведенню атестації має передувати підготовча й організаційна робота. Кадрова служба підприємств, організацій чи установи готує пропозиції щодо складу атестаційної комісії, термінів і графіків проведення атестації, визначає кількість і складає списки працівників, котрі підлягають атестації, роз'яснює мету і порядок проведення атестації, здійснює підготовку необхідних для атестації документів.

Атестація – це перевірка конкретного працівника організації на професіоналізм і придатність до роботи в сучасних умовах.

Чинною нормативно-правовою базою України передбачено проведення обов'язкової атестації для окремих категорій працівників (наприклад, державні службовці, працівники галузі освіти, медицини та ін.), в усіх інших випадках питання про проведення атестації залишається на розсуд керівництва [5].

На виконання Декларації Європейських міністрів про професійну освіту і підготовку та Європейської комісії, скликаної 29 і 30 листопада 2002 року з приводу розширення співпраці в галузі освіти і підготовки, 5 лютого 2012 року набув чинності Закон України «Про професійний розвиток працівників». Таким нормативно-правовим актом було врегульовано проведення атестації працівників, зокрема, зазначеному питанню було присвячено Розділ III.

Статтею 11 Закону передбачено, що роботодавці можуть проводити атестацію працівників. При цьому категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються колективним договором.

На підприємствах, в установах і організаціях, на яких не полягають колективні договори, категорії працівників, які підлягають атестації, терміни і графік її проведення визначаються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Атестація працівників проводиться не частіше, аніж один раз на три роки за рішенням роботодавця,

який стверджує положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графіки проведення атестації.

Таке положення – це локальний акт підприємства, типової форми якого не існує. Тому кожен роботодавець може скласти його в довільній формі (додаток). Важливо дотримуватися законодавчих норм щодо проведення атестації.

За результатами атестації атестаційна комісія приймає рішення про відповідність або невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі:

1) у разі прийняття рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може, зокрема, рекомендувати роботодавцю встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на вищій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі;

2) у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві перевести працівника за його згодою на іншу посаду або роботу, яка відповідає його професійному рівню, направити на навчання з подальшою (не пізніше як через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням доводяться до відома працівника у письмовій формі.

Також вказаним документом передбачені винятки в проведенні атестації для окремих категорій праців-

ників. Так, статтею 12 Закону закріплено наступні виключення:

- працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
- вагітні жінки;
- особи, які здійснюють догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом, інвалідом дитинства;
- одинокі матері або одинокі батьки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- неповнолітні;
- особи, які працюють за сумісництвом.

Законом чи колективним договором можуть встановлюватись інші категорії працівників, які не підлягають атестації [5].

Необхідно зазначити, що проведення атестації працівників виконує важливу соціальну, економічну та правову роль, адже за її допомогою атестаційна комісія визначає рівень кваліфікаційної відповідності працівника займаній посаді, що виявляє соціальну значущість робітника та запобігає подальшому ушкодженню здоров'я працівника у випадку, коли зниження працездатності відбулось через погіршення стану здоров'я; сприяє виявленню необхідності проведення стажування, проведення додаткових курсів, підвищення кваліфікації працівника, що позитивно впливає на розвиток самої організації, де відповідний працівник виконує свої трудові обов'язки; дозволяє належним чином регламентувати трудові правовідносини між роботодавцем та працівником.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» / Відомості Верховної Ради України, 2013. – № 24. – ст. 243.
2. Скопылатов И.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. – СПб.: Смольный университет, 2000.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом : навч. посіб./ А.П. Егоршин. – Нижний Новгород : Німб, 2003. – 303 с.
4. Кузьміна І. Проблеми та переваги дистанційного навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://confespl.kpi.ua/node/1031>.
5. Кодекс законів про працю України / Відомості Верховної Ради України, 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
6. Митин А.Н. Культура управления персоналом. Екатеринбург. Уралвнешторгиздат. 2001. – 576 с.
7. Гафаров З.С., Иванова С.А., Шайхатдинов В.Ш. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации. Екатеринбург. УрАГС. 1998. – 210 с.
8. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник. – 3-є вид., перероб. і доп. – Х. : Вид-во ФІНН, 2010. – 752 с.