

ПОНЯТТЯ І СТРУКТУРА СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано сучасний стан правового регулювання системи професійного навчання працівників. Запропоновано теоретично обґрунтоване поняття системи професійного навчання працівників, яке відображає її зміст і внутрішню будову.

Ключові слова: система професійного навчання працівників, професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

Постановка проблеми. У сучасний період соціально-економічних перетворень, що відбуваються в суспільстві, у швидко змінюваних умовах сучасного виробництва все більше уваги приділяється питанням організації професійного навчання працівників, рівень професійної підготовки яких є одним із найважливіших факторів поступового розвитку національної економіки.

Сучасна модель соціально-економічного розвитку України передбачає раціональне використання трудових ресурсів із використанням усіх можливих засобів для інноваційно-орієнтованого розвитку особистості працівника. Сьогодні задля досягнення мети забезпечення економіки країни висококваліфікованими кадрами необхідною є ефективно функціонуюча система професійного навчання. Проте стан правового регулювання зазначеної сфери характеризуються певними недоліками, серед яких можна назвати декларативність окремих положень законодавства, відсутність чіткого механізму реалізації окремих аспектів права на професійне навчання, відсутність чітких визначень ключових понять тощо. Зазначені проблеми створюють перешкоди для реалізації працівниками на належному рівні своїх прав у сфері професійного навчання.

Метою статті є визначення поняття системи професійного навчання працівників і її структури, що об'єктивно відображає суттєві ознаки цього явища й відповідає реаліям сучасної дійсності.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні Україна потребує нового підходу до підготовки та розвитку професійних якостей працівників. Значні зміни в організації виробництва, технічний і економічний прогрес, соціальні зміни

в українському суспільстві зумовлюють знецінення певних професійних знань і необхідність постійного оновлення й удосконалення професійної підготовки. Саме тому одним із принципів державної політики у сфері праці є безперервність процесу професійного розвитку працівників. Принцип безперервності навчання дає можливість постійно поглиблювати загальноосвітню та фахову підготовку, досягати цілісності й наступності професійних знань працівників. Система професійного навчання працівників повинна максимально відповідати принципу безперервності навчання протягом усього життя для забезпечення можливості підтримувати конкурентоспроможність і високу кваліфікацію працівників на ринку праці.

Поняття системи професійного навчання працівників нині не закріплено на законодавчому рівні. Окремі аспекти цього питання розглянуто в різних нормативно-правових актах. Зокрема, варто звернути увагу на положення Закону України «Про зайнятість населення» від 7 липня 2012 р. [1], новелою якого стало визначення системи професійного навчання з погляду суб'єктного складу. Так, відповідно до ч. 2 ст. 34 зазначеного Закону, система професійного навчання охоплює таке:

- 1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;
- 2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;
- 3) безробітних, які шукають роботу й потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Отже, відзначаючи позитивну роль зазначеного Закону, потрібно звернути увагу на нечіткість формулювання понять, адже ч. 2 ст. 34 Закону називається «Система професійного навчання», при цьому зі змісту статті ми бачимо, що законодавець не визначає елементи системи, а лише перераховує коло осіб, яких вона охоплює. Такий підхід убачається недостатньо вдалим, а формулювання поняття системи професійного навчання потребує подальшого доопрацювання та належного закріплення.

Характеризуючи зазначений вище Закон, доцільно звернути окрему увагу на сферу професійного навчання осіб, яким надано статус безробітного. Особливості їхнього правового статусу впливають на характер підготовки. Фінансування навчання відбувається за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття й державного бюджету, що диктує певні умови реалізації права на професійне навчання, зокрема вибір професії та навчального закладу, що буде надавати освітні послуги тощо. Аналіз положень нормативно-правових актів дає можливість виокремити професійне навчання безробітних в окремий блок системи професійного навчання.

Поняття системи професійного навчання працівників прямо залежить від тих складових, із яких вона побудована. Структура системи професійного навчання відображає її внутрішню будову й надає цілісне уявлення не лише про зміст цього поняття, а й кінцеві цілі, задля яких вона створена. Структура системи – це певний набір елементів, що характеризуються єдністю й погодженістю.

Для розуміння професійного навчання як системи варто визначити власне поняття професійного навчання. Сьогодні українським законодавством запропоновано декілька варіантів розуміння цього явища. Зокрема, у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» професійне навчання визначається як набуття й удосконалення професійних знань, умінь і навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності й конкурентоспроможності на ринку праці.

Більш широко поняття професійного навчання розкрито в ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р., відповідно до якого професійне навчання визначається як процес цілеспрямованого формування в працівників спеціальних

знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва [2]. Розуміючи професійне навчання як процес, його систему можна розглядати як сукупність певних стадій – самостійних, логічно завершених етапів та організаційно-технічних дій. Саме до цих етапів ми можемо зарахувати первинну професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників.

Первинна професійна підготовка передбачає здобуття кваліфікації за відповідним напрямом підготовки або спеціальністю вперше.

Перепідготовка, спеціалізація, стажування та підвищення кваліфікації можна зарахувати до системи післядипломної освіти в Україні. Ст. 47 Закону України «Про освіту» від 23 травня 1991 р. визначає післядипломну освіту як спеціалізоване вдосконалення освіти і професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду [3]. Післядипломна освіта створює умови для безперервності й наступності освіти, відповідно до ст. 47 Закону України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 р., включає таке:

- спеціалізацію – профільна спеціалізована підготовка з метою набуття особою здатності виконувати окремі завдання та обов'язки, що мають особливості в межах спеціальності;

- перепідготовку – професійне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які здобули первинну професійну підготовку;

- підвищення кваліфікації – підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання й обов'язки шляхом набуття нових знань і вмінь у межах професійної діяльності або галузі знань;

- стажування – набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної професійної діяльності або галузі знань [4].

Аналіз зазначених статей свідчить про неузгодженість положень декількох законодавчих актів. Зокрема, варто сказати, що стажування і спеціалізація в указаних вище визначеннях

професійного навчання не використовуються, проте є самостійними елементами системи післядипломної освіти. Отже, вбачається необхідним закріпити відповідні категорії як елементи системи професійного навчання. Необхідність такого закріплення зумовлена необхідністю поширення на працівників, які проходять стажування та відповідну спеціалізацію, юридичних гарантій для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Післядипломна освіта становить окремий блок професійної підготовки працівників і є головною формою вдосконалення отриманих у процесі навчання й трудової діяльності професійних знань.

Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України від 10 грудня 1971 р. використовує термін виробничого навчання [5]. Ст. 201 КЗпП України присвячена питанням організації виробничого навчання, у ній, зокрема, вказано, що для професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи. Законом не визначено поняття виробничого навчання, але якщо розглядати його як професійне навчання працівників на виробництві, то можна виділити його в окремий блок системи професійного навчання, який співвідноситься з категорією неформального навчання.

Поняття формального й неформального навчання міститься в Законі України «Про професійний розвиток працівників». Зокрема, формальне професійне навчання визначається як набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо в роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка. Неформальне професійне навчання працівників не регламентоване місцем набуття, строком і формою навчання. У результаті такої професійної підготовки працівник повинен підтвердити результати неформального професійного навчання в спеціально створених у службі зайнятості центрах визнання неформального професійного навчання.

Система правового регулювання професійного навчання в Україні сьогодні недосконала. Існують суперечності й неточності в нормативно-правових актах, а також потрібно відзначити певну застарілість окремих положень норма-

тивного матеріалу. Зміст КЗпП України в частині регулювання відносин професійного навчання працівників не відповідає вимогам сьогодення.

Варто вказати, що нині в умовах підготовки проекту Трудового кодексу України особливої актуальності набуває можливість вивчення досвіду зарубіжних країн, особливо країн пострадянського простору, якими вже було оновлено національне трудове законодавство і прийнято нові кодифіковані акти в цій сфері. Так, зокрема, варто розглянути положення Трудового кодексу Російської Федерації, де окремий розділ присвячено питанням визначення кваліфікації працівника, професійній стандартизації, а також професійній підготовці та додатковій професійній освіті працівників [6]. У зазначеному акті не використовується поняття системи професійного навчання, проте аналіз його положень дає змогу розкрити зміст цього терміна. Зокрема, доцільно звернути увагу на те, що в тексті закону окремо виділено власне професійне навчання й додаткову професійну освіту.

Відповідно до ст. 2 Закону Російської Федерації «Про освіту в РФ», професійне навчання визначається як вид освіти, який спрямований на придбання учнями знань, умінь, навичок і формування компетенції, необхідних для виконання певних трудових, службових функцій (певних видів трудової, службової діяльності, професій). У ст. 76 зазначеного акта вказано, що додаткова професійна освіта спрямована на задоволення освітніх і професійних потреб, професійний розвиток людини, забезпечення відповідності її кваліфікації мінливим умовам професійної діяльності й соціального середовища. Додаткова професійна освіта здійснюється за допомогою реалізації додаткових професійних програм (програм підвищення кваліфікації та програм професійної перепідготовки) [7]. Отже, російським законодавцем було здійснено певну уніфікацію й систематизацію різних видів навчання задля більш повного охоплення їх на належному рівні засобами правового регулювання. При цьому терміни «стажування» і «спеціалізація» як види професійного навчання в зазначених нормативно-правових актах не використовуються.

Також серед особливостей правового регулювання професійного навчання працівників заслуговує на увагу можливість укладення учнівського договору між працівником і роботодавцем щодо організації професійного навчання працівника за рахунок коштів роботодавця. Сьогодні укра-

їнським трудовим законодавством не врегульовано порядок укладання учнівських договорів, проте передбачено можливість організації навчання працівника за рахунок роботодавці з та без відриву від виробництва. Видається необхідним більш детальне врегулювання відносин трудового учнівства на законодавчому рівні.

Трудовий кодекс Республіки Білорусь визначає лише гарантії для осіб, котрі поєднують роботу з навчанням [8]. Окрема стаття присвячена питанням професійної підготовки, перепідготовки, підвищенню кваліфікації й стажуванню. Загалом підхід законодавця до системи професійного навчання працівників більшою мірою відповідає українській моделі. Проте розробники законодавчого акта також не виокремлюють спеціалізацію як різновид професійного навчання. Варто сказати, що спеціалізацію, відповідно до українського законодавства, потрібно розглядати як вузькоспеціалізовану професійну підготовку, яку можна включити до складу більш широких понять, таких як підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації.

Заслуговує на увагу також аналіз Трудового кодексу Республіки Казахстан. Новелою зазначеного акта є виокремлення поряд із професійною підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації двоїстого професійного навчання. Відповідно до ст. 116 Трудового кодексу Республіки Казахстан, двоїсте навчання – це форма підготовки кадрів, що поєднує навчання в організації освіти з обов'язковими періодами навчання і практики на підприємстві з наданням робочих місць і компенсаційною виплатою при рівній відповідальності підприємства, навчального закладу й учня [9].

Виокремлення виду двоїстого професійного навчання цілком відображає особливості відносин учнівства та може поєднати в собі позитивні риси, такі як власне навчання в навчальних закладах із можливістю використання ресурсів відповідних структур, а також позитивні риси навчання на виробництві з можливістю отримання практичного досвіду й необхідних професійних навичок.

Система професійного навчання буде ефективною лише за умови постійного та якісного розвитку її елементів, їх адаптації до постійно зростаючої потреби в наслідках її функціонування. Сьогодні система професійного навчання працівників повинна відповідати здатності й необхідності для працівника навчатися протягом усього життя як основи його безперервного

навчання в контексті особистого, професійного та соціального розвитку. Окремо варто зауважити, що нині особливо актуальним є набуття працівником навичок практичної діяльності, що посилює роль неформального навчання безпосередньо на виробництві, а також можливості стажування в роботодавця. Тому питання належного врегулювання професійного навчання осіб, котрі поєднують трудову діяльність зі здобуттям відповідної професії та кваліфікації, потребує більш чіткої й детальної регламентації.

Висновки і пропозиції. Аналіз системи професійного навчання дає змогу визначити її як складний багаторівневий комплекс, який складається з елементів, логічно та послідовно поєднаних між собою, й зумовлений необхідністю безперервного навчання працівників протягом життя. Систему професійного навчання працівників можна визначити як єдність змісту і форми професійного навчання, що реалізується шляхом професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації і стажування працівників, виражається в здобутті працівниками формальним та неформальним способом необхідних професійних знань, умінь і навичок.

Список використаної літератури:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
2. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.
3. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
4. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.
5. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток № 50. – Ст. 375.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.pravo.gov.ru.
7. Об образовании в Российской Федерации : Закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.pravo.gov.ru.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.06.1999 № 296-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://etalonline.by/>.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://online.zakon.kz/>.

Мартинюк В. Д. Понятие и структура системы профессионального обучения работников

В статье проанализировано современное состояние правового регулирования системы профессионального обучения работников. Предложено теоретически обоснованное понятие системы профессионального обучения работников, которое отражает ее содержание и внутреннее строение.

Ключевые слова: *система профессионального обучения работников, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.*

Martyniuk V. D. The concept and structure of the system of vocational training of workers

The article analyzes an actual situation of legal regulation of the professional staff training system. There is provided the theoretical reasonable definition of the professional staff training system, which represents its content and internal structure.

Key words: *professional staff training system, training, retraining and advanced training.*