

ФОРМАЛЬНЕ НАВЧАННЯ ЯК ВИД ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджуються поняття формального навчання працівників, його види. Проаналізовані різні наукові підходи до визначення професійного навчання. Автором пропонується закріпити поняття видів формального професійного навчання у нормативно-правовому акті, який регулює професійний розвиток працівників.

Ключові слова: *формальне професійне навчання, первинна підготовка працівників, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, спеціалізація.*

В статье исследуются понятие формального обучения работников и его виды. Проанализированы различные научные подходы к определению профессионального обучения. Автором предлагается закрепить понятия видов формального профессионального обучения в нормативно-правовом акте, который регулирует профессиональное развитие работников.

Ключевые слова: *формальное профессиональное обучение, первичная подготовка работников, переподготовка, повышение квалификации, стажировка, специализация.*

The article has analyzed the concept and the types of employees' formal vocational training. There are analyzed approaches of scientists to definition of employees' formal vocational training. It is proposed to consolidate the definitions of types of formal vocational training in the legal act that regulates the professional development of employees.

Key words: *formal vocational training, training, retraining, advanced training, internship, specialization.*

Вступ. Відповідно до Закону України від 12.01.2012 р. № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників» роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання.

Законом вводяться нові поняття, і вперше законодавець поділяє професійне навчання на формальне і неформальне, що вже є вагомим внеском у систему законодавства про професійне навчання працівників.

До прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників» питання професійного навчання регламентувались Законами України від 23.05.1991 р. № 1060-XII «Про освіту», від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту», Положенням про професійне навчання працівників на виробництві, затвердженим спільним Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151. Однак визначення змісту професійного навчання та його видів у єдиному нормативному акті відсутнє.

Питання професійного навчання у різний час досліджувалися радянськими та українськими вченими-трудовамиками. Серед радянських учених слід згадати В.М. Артемову, В.Г. Глебова, А.Ю. Пашерстника, В.П. Прокудіна, Ю.О. Розенбаума, М.Я. Соніна, О.Ф. Трошина. Сучасними проблемами правового регулювання окремих аспектів професійного навчання займалися такі фахівці, як М.В. Лушнікова та А.М. Лушніков, Ю.П. Орловський, Н.Р. Розахунова, серед яких є й вітчизняні дослідники: О.І. Процевський, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, Ю.М. Бурнягіна, К.О. Голікова, М.О. Дрозач, О.П. Єгоршин, О.Є. Луценко та інші.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення та аналіз кожного з видів формального професійного навчання, виявлення його значення, розробка пропозицій щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

Результати дослідження. У Законі України «Про професійний розвиток працівників» закріплено визначення формального і неформального навчання працівників.

Так, під *формальним професійним навчанням* працівників розуміється набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця, відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

За статтею 6 цього Закону формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах [1].

Отже, видами формального професійного навчання є: професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації та стажування, а щодо керівників підприємств, установ, організацій – спеціалізація. Пропонуємо розглянути кожен із цих видів професійного навчання більш детально.

Як зазначає А.Ю. Пашерстник, наука зобов'язана вказати законодавцеві на допущені відхилення від його загального задуму, підказати необхідні корективи [2, с. 222]. Тобто, надзвичайно важливим для практики є визначення дефініцій на доктринальному рівні.

Первинну професійну підготовку слід відносити до основної професійної освіти, а два інших види професійного навчання (перепідготовку і підвищення кваліфікації) – до додаткової професійної освіти, оскільки первинна професійна підготовка – це професійне навчання осіб, які не мають професії чи кваліфікації.

М.Я. Сонін та В.Г. Глебов висловлювали іншу думку. Так, М.Я. Сонін у своїй роботі «Воспроизводство рабочей силы и баланс труда» зазначав, що проходити підготовку на виробництві може особа, яка має професію, тобто вона отримує нову професію або нову спеціальність як вперше, так і повторно [3, с. 267]. Він вважав, що професійну підготовку можуть проходити особи, які вже мають професію або спеціальність. На нашу думку, якщо працівник проходить підготовку повторно, то це може бути тільки підготовка за новою професією або спеціальністю. В протилежному випадку це буде не підготовка, а перепідготовка, оскільки особа на основі першої професії отримує другу професію.

Один з провідних учених-трудовиків Ю.П. Орловський розглядав професійну підготовку як професійне навчання людей, що не мають ні професії, ані спеціальності [4, с. 385]. Це визначення досить коротке, але одразу можна зрозуміти, що професійна підготовка – це навчання майбутнього працівника, яке проводиться вперше.

З точки зору О.А. Грішної професійна підготовка є цілеспрямованим процесом навчання реальних і потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, за допомогою різних форм здобуття профосвіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів, так і профнавчання на виробництві [5, с. 102].

Н.Р. Розахунова вважає, що під підготовкою державних службовців та інших працівників необхідно розуміти придбання запасу знань, отриманих у процесі навчання [6, с. 24]. На нашу думку, це визначення недостатньо обґрунтоване, оскільки необхідно вказувати, що це саме первинне навчання працівника.

Є.Р. Брюхіна визначає професійну підготовку як передачу особі, яка навчається та не має професії або спеціальності, знань, умінь та практичного досвіду з метою їх прискореного придбання для подальшого використання отриманих знань і виконання роботи або групи робіт певної кваліфікації [7, с. 36].

Законом України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту» встановлюється, що первинна професійна підготовка – це здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціальності, іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності [8]. Таке ж визначення містить і Положення про професійне навчання працівників на виробництві від 26.03.2001 р. № 127/151.

На наш погляд, відповідним поняттям слід доповнити Закон України «Про професійний розвиток працівників».

Визначення перепідготовки працівників закріплено у Законах України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту», від 23.05.1991 р. № 1060-ХІІ «Про освіту» та Положенні про професійне навчання працівників на виробництві від 26 березня 2001 року № 127/151, а саме: перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Перепідготовка може здійснюватися як за державним замовленням, так і за договорами з підприємствами, установами, організаціями та окремими громадянами. Підприємство як об'єкт господарювання, що регулює відносини з іншими підприємствами чи фізичними особами, є вільним у виборі предмета договору, визначенні зобов'язань, що не суперечать законодавству України.

Метою перепідготовки працівників є отримання ними додаткових знань, умінь та навичок за навчальними програмами, спрямованих на вивчення окремих розділів науки, навчання, технологій, необхідних для виконання професійної діяльності.

О.П. Єгоршин під перепідготовкою розуміє один із видів навчання, який здійснюється з метою одержання працівниками нової спеціальності або в разі їх переміщення на іншу роботу, виконання якої потребує нових знань, умінь і навичок [9, с. 34].

На думку О. Хамайдюк, перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, яке спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які отримали вже первинну професійну підготовку [10; с. 98].

К.О. Голікова, яка досліджувала питання перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, під перепідготовкою працівників розуміє право працівника на отримання додаткового освітньо-кваліфікаційного рівня з відривом від роботи, без відриву від роботи або з частковим відривом від роботи [11, с. 328].

Ми вважаємо, що К.О. Голікова у своєму визначенні сконцентрована на формах перепідготовки, однак необхідно наголосити, що перепідготовка є не первинним навчанням працівника. Важливо розуміти, що працівник бажає отримати нову професію на основі вже здобутої або змінити свою кваліфікацію.

Отже професійна підготовка працівників необхідна для отримання знань, умінь і навичок за освітніми програмами для виконання нового виду професійної діяльності або для отримання додаткової кваліфікації у межах вже наявної спеціальності.

Підвищення кваліфікації працівників є найбільш популярним видом серед інших видів професійного навчання. Головною метою підвищення кваліфікації є оновлення теоретичних і практичних знань у зв'язку з підвищенням вимог до рівня кваліфікації та необхідністю вирішення задач оновленим методом, що спрямоване на отримання прибутку підприємства.

Визначення підвищення кваліфікації закріплено у Законі України «Про професійно-технічну освіту» та у Положенні про професійне навчання працівників на виробництві. Підвищення кваліфікації робітників – це їх професійно-технічне навчання, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [12].

Відповідно до Закону України «Про освіту» підвищення кваліфікації – це підвищення рівня готовності особи до виконання її професійних завдань та обов'язків або набуття особою здатності виконувати додаткові завдання та обов'язки шляхом набуття нових знань і умінь у межах професійної діяльності або галузі знань [13].

Багатьох науковців цікавлять питання підвищення кваліфікації працівників, яка визначається рівнем знань працівника у теоретичному та практичному аспектах і потребує постійного вдосконалення. Кожен керівник намагається забезпечувати розвиток персоналу з метою підвищення ефективності виробництва та, як наслідок, збільшення прибутку підприємства. Ученими досліджувалися сутність поняття «підвищення кваліфікації» та його значення для працівника і роботодавця.

На думку М.Я. Соніна, підвищення кваліфікації працівників на виробництві слід розуміти як поглиблення і розширення знань, умінь і навичок в межах їх спеціальності, професії [14, с. 50]. Він зазначав, що підвищення кваліфікації можливе тільки за наявною спеціальністю, але таке визначення не є повним, оскільки не відображає весь зміст навчання.

А.І. Ставцева також досліджувала поняття підвищення кваліфікації. На її погляд, під підвищенням кваліфікації слід розуміти подальше вдосконалення спеціальних технічних знань, поглиблення практики та навичок до праці на основі певної спеціальності та загальноосвітньої підготовки [15, с. 50]. Вчена розглядала підвищення кваліфікації щодо певної спеціальності, однак, із наведеного визначення слід розуміти, що коли працівник отримує у процесі навчання суміжну спеціальність, то ця спеціальність пов'язана з основною, а знання, які працівник отримує під час

такого навчання, можуть впливати на покращення навчання за вже існуючою спеціальністю. Слід додати, що це може стосуватися тільки суміжної, а не нової спеціальності.

У разі отримання суміжної спеціальності працівники виконують роботу за попередньою спеціальністю, але додатково використовують працю за суміжною спеціальністю. Як зазначив О.Ф. Трошин, необхідне якісне розмежування між навчанням іншої професії, коли працівник отримує абсолютно нову професію, та навчанням суміжній професії, коли зростання теоретичних знань і практичних навичок працівника відбувається на основі і в межах існуючої професії [15; с. 22]. Таким чином, можна стверджувати, що отримання суміжної спеціальності слід відносити до підвищення кваліфікації, а отримання іншої спеціальності – до перепідготовки працівників.

Ю.П. Орловський під підвищенням кваліфікації розумів навчання, яке забезпечує працівникові можливість удосконалення практичних навичок та теоретичних знань за наявною спеціальністю, а також розширення професійного профілю за рахунок оволодіння суміжною спеціальністю [4, с. 385]. Навчання працівників іншої спеціальності він теж розглядає як підвищення кваліфікації, оскільки, на його думку, це розширює кваліфікаційний профіль працівників. Він пояснює це змішуванням змісту навчання за суміжною та іншою спеціальністю.

У науці трудового права існує дві точки зору щодо навчання суміжній спеціальності. Деякі вчені вважають навчання іншої або суміжній спеціальності підвищенням кваліфікації, якщо працівник, отримавши нову спеціальність, суміщає її виконання з попередньою.

Іншу точку зору висловлюють науковці, які вважають, що при навчанні суміжній або іншій спеціальності працівник отримує нову спеціальність, за якою він раніше не працював, та це відноситься до перепідготовки працівників.

Особливістю підвищення кваліфікації є те, що особи, які навчаються, уже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу, тому їм потрібна та інформація, що допоможе у виробничій діяльності [16; с. 58].

Стажування та спеціалізацію слід віднести до формального професійного навчання керівників.

Відповідно до ст. 47 Закону України «Про освіту» стажування – це набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної професійної діяльності або галузі знань [13].

Однак у Законі України «Про професійний розвиток працівників», на нашу думку, стажуванню приділяється недостатньо уваги. Тому пропонуємо закріпити в ньому поняття стажування, а право працівника на проходження стажування – у Проекті Трудового кодексу України.

Спеціалізацією вважають виконання працівником певних обов'язків у межах його спеціальності. Відповідно до Закону України від 01.07.2014 р. № 1556-VII «Про вищу освіту» спеціалізація є складником спеціальності, що визначається вищим навчальним закладом і передбачає профільну спеціалізовану освітньо-професійну чи освітньо-наукову програму підготовки здобувачів вищої й післядипломної освіти [17].

Згідно з Положенням про професійне навчання працівників на виробництві спеціалізація керівників, професіоналів та фахівців організовується з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок у межах раніше набутої спеціальності за професійним спрямуванням виробничої діяльності без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня [11].

Дефініцію містить і Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ, затверджене наказом Міністерства внутрішніх справ України від 5 березня 2013 р. № 219, в якому зазначається, що спеціалізація – це набуття особою здатності виконувати в межах спеціальності окремі завдання й обов'язки, що мають певні особливості [18].

Стажування та спеціалізацію також можна вважати різновидами підвищення кваліфікації керівників, оскільки віднесення підвищення кваліфікації до видів (форм) стажування буде порушувати співвідношення категорій «загальне» та «окреме».

Висновки. Вперше у Законі України «Про професійний розвиток працівників» законодавець поділяє професійне навчання на формальне і неформальне. Професійною підготовкою необхідно вважати здобуття професійної освіти особами, які раніше не мали професії. Таким визначенням слід керуватися у відповідних правовідносинах.

Щодо професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації, то варто розмежовувати ці поняття у випадку навчання суміжній спеціальності. Отримання суміжної спеціальності ми відносимо до підвищення кваліфікації, а отримання іншої спеціальності – до перепідготовки працівників.

Термін «спеціалізація» вказує на відмінності окремих завдань діяльності фахівця у межах спеціальності. Тобто працівник може виконувати не всі обов'язки, передбачені спеціальністю. Наприклад, юристконсульт може виконувати не всі обов'язки, передбачені Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, а лише ті, які визначені його посадовою інструкцією.

Також вважаємо за доцільне закріпити у Законі України «Про професійний розвиток працівників» визначення усіх видів формального професійного навчання.

Список використаних джерел:

1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 11 (17.02.2012). – Ст. 395.
2. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А.Е. Пашерстник. – М.: Изд-во АН СССР, 1955. – 232 с.
3. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда / М.Я. Сонин. – М.: Госпланиздат, 1959. – 367 с.
4. Трудовое право России: [учебник для вузов] / Под ред. д. ю. н., проф. Р.З. Лившиц, д. ю. н., проф. Ю.П. Орловского. – М.: Издательская группа ИНФРА – НОРМА, 1998. – 480 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: [монографія] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2001. – 254 с.
6. Розахунова Н.Р. Государственно-правовое регулирование подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников как комплексный институт системы Кыргызской Республики: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Н.Р. Розахунова. – Бишкек, 2002. – 255 с.
7. Брюхина Е.Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников России: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Е.Р. Брюхина. – Пермь, 2007. – 215 с.
8. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.
9. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
10. Хамайдюк О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников / О. Хамайдюк / Справочник кадровика. – 2008. – № 10 (76). – С. 97-104.
11. Голікова К.О. Поняття підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників на підприємствах в умовах ринкової економіки / К.О. Голікова // Правове життя сучасної Укр.: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу Т.3; Націон. унів. «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 327-329.
12. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України й Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 15 (27.04.2001). – Ст. 667.
13. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34 (20.08.91). – Ст. 451.
14. Сонин М.Я. Подготовка квалифицированных рабочих на производстве / М.Я. Сонин. – М.: Госполитиздат, 1954. – 209 с.
15. Трошин А.Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства / Трошин А.Ф. – М.: Госюриздат, 1962. – 109 с.
16. Вапнярчук Н.М. Інвестування в систему освіти, підготовку і перепідготовку / Н.М. Вапнярчук // Право та інновації. – Х. – 2013. – № 4. – С. 57-60.
17. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. №1556- VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37-38. – Ст. 2004.
18. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників органів внутрішніх справ: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 05.03.2013 р. № 219 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 28. – Ст. 98.