

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Дослідження у галузі економіки праці та соціально-трудових відносин розглядають професійне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку як елемент професійного зростання, тобто кар'єрного зростання. Такий підхід до організації професійного навчання в межах трудових правовідносин повинен і надалі враховуватися при розробці нових норм трудового законодавства. Реалізація пропозицій, що визначаються економікою та соціологією праці, ефективно їх використання у сфері професійного (службового) зростання працівника, як суб'єкта трудових відносин, можливе тільки шляхом розробки на їх основі юридичних норм, впровадження механізмів їх реалізації та успішного використання.

Професійне зростання працівника може бути: вертикальним та горизонтальним. Вертикальне зростання передбачає професійне посадове просування від нижчої посади до вищого рівня професійної ієрархії професій (посад) в межах однієї організації або в межах різних організацій, що, як правило, супроводжується розширенням повноважень та компетентності працівника. Горизонтальне зростання передбачає розширення повноважень або ускладнення завдань за тією ж професією (посадою), але із збільшенням оплати за виконувану роботу, розширення професійного досвіду, отримання поваги та авторитету у колективі та серед працівників відповідної сфери професійної діяльності.

Плануючи професійне зростання своїх працівників та визначаючи професійний рівень працівника, роботодавець повинен враховувати вид професійного зростання. В залежності від виду професійного зростання повинен нормами права закріплюватися різний підхід до встановлення пільг та додаткових гарантій таким працівникам.

Дослідження у сфері економіки праці, зокрема проведені О.А. Грішновою, вказують на те, що формування трудової кар'єри здійснюється з урахуванням таких основних її етапів протягом трудового життя людини: підготовчий етап (до 25 років), етап становлення (25–30 років), етап просування (30–45 років), етап збереження (45–60 років), завершальний етап (60–65 років), пенсійний етап (після 65 років) [1, с. 205].

На кожному з зазначених вище етапів трудової кар'єри людина задовольняє різні потреби та керується різними мотивами, врахування

яких важливе для процесу управління персоналом підприємства, зокрема кар'єрою співробітників. При цьому управління персоналом, кадрова робота, професійне зростання працівників (професійна кар'єра) повинні перебувати у полі зору правових норм, які комплексно повинні забезпечувати реалізацію державної політики у сфері підвищення та забезпечення професіоналізму працівників та задоволення їх особистих потреб у сфері професійної діяльності, зокрема, у сфері професійного зростання.

Планування, реалізація і контроль ділової кар'єри з боку організації полягає в тому, щоб з моменту прийняття працівника на роботу і до моменту його звільнення організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування співробітника в системі службових посад.

Навчання персоналу передусім потрібне в тих випадках, коли: працівник приходить на підприємство; працівника призначають на нову посаду або доручають йому нову роботу; у працівника не вистачає навичок для виконання своєї роботи, а також коли відбуваються серйозні зміни в економіці підприємства, у зовнішньому середовищі, технологічних процесах тощо.

У розвинених зарубіжних країнах професійне навчання дорослого працездатного населення сформовано в окрему систему, яка охоплює навчання зайнятих громадян і функціонує на основі спеціально розробленої законодавчої, управлінської та методологічної бази. Професійне навчання у більшості зарубіжних країн здійснюється у спеціальних Центрах професійного навчання і підвищення кваліфікації. Навчання здійснюється на основі виробничого партнерства Центрів навчання та підприємств, оскільки значна частина працівників навчається за направленням підприємств на яких вони працюють або будуть працювати. Професійне навчання фінансується, як правило, за рахунок підприємств (при цьому федеральна та регіональна влада їх активно стимулюють для здійснення таких капіталовкладень). Набір слухачів для професійного навчання здійснюється в залежності від потреб, за системою замовлень від підприємств (установ, організацій). Вказані Центри професійного навчання активно співпрацюють із біржами праці та підприємствами, виступаючи посередниками у працевлаштуванні професійно підготовлених кадрів.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо що настав час суттєво переглянути систему професійного навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання працівників. По-перше, необхідно ретельно дослідити ринок професій та ринок освітніх послуг в Україні та відновлювати зв'язки між професійною освітою та професійною працею. По-друге, ринок послуг з професійної освіти повинен узгоджуватися із майбутнім можливим реформуванням економіки виробництва, враховувати впровадження нових

технологій, реагувати на збільшення обсягів продукції, що випускається та враховувати інші зміни. По-третє, професійне навчання на будь-яких рівнях та у будь-яких сферах повинно здійснюватися шляхом тісного партнерства закладів освіти та підприємств (установ, організацій), тобто необхідне застосування так званої дуальної системи навчання. Сприяння партнерству між закладами освіти та підприємствами повинно забезпечуватися державою. По-четверте, потребує перегляду організація виробничого навчання, зокрема ліцензування підприємств щодо їх освітньої діяльності вважаємо недоцільним, достатнім є зовнішній контроль за освітньою діяльністю підприємства компетентною особою, яка або є представником органів державної влади, або компетентним працівником ліцензованого освітнього закладу. По-п'яте, потребує перегляду система оцінювання результатів професійного навчання, що повинно сприяти створенню більш об'єктивного оцінювання, спонукання до кращого навчання та реального освоєння професії.

Професійне навчання повинно стати не тільки засобом кар'єрного професійного зростання працівника, а також елементом загальної професійної культури працівника. Кар'єрне зростання повинно на пряму залежати від рівня професійної освіти працівника, його бажання і здатності підвищувати свою професійність і майстерність та рівня професійної культури працівника.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник, 5-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.

УДК 347.941 (043.2)

Vypriyskyi A. O., Candidate of Law, Associate Professor,
Scientific organization «Center of Ukrainian-European
Scientific Cooperation»,
Dnipro, Ukraine

DISTRIBUTION OF BURDENS OF PROOF IN CIVIL JURISDICTION

Article 129 of the Constitution of Ukraine includes the adversarial nature of the parties as one of the main principles of judicial proceedings. According to Part 1 of Art. 12 of the Civil Procedure Code of Ukraine, civil proceedings are conducted on the basis of adversarial parties. Each party must prove the circumstances it refers to as the basis of its demands or objections, except for the cases established by the Code of Civil Procedure of Ukraine (Part 3 of Article 12, Part 1 of Article 81 of the Code of Civil Procedure). As a general