**Обидєннова Т.С.**

**ОСОБЛИВОСТІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Підвищення кваліфікації робітничих кадрів – складова частина всієї роботи з кадрами і вестися вона на кожнім підприємстві повинна планомірно і цілеспрямовано. Зміцнюється її зв'язок з життям, з рішенням ключових задач прискорення соціально-економічного розвитку суспільства.

Перебудова системи підвищення кваліфікації робітничих кадрів покликана підсилити взаємозв'язок зміни кваліфікаційних розрядів, посадових переміщень і оплати праці працівників з рівнем їхньої професійної підготовки, ефективність практичного застосування економічних знань.

Вимоги до рівня знань для працівників кожної категорії відображено в кваліфікаційному довіднику посад керівників, фахівців і службовців і в єдиному тарифно-кваліфікаційному.

Підвищення кваліфікації – це навчання після отримання працівником загальної освіти, направлене на послідовну підтримку та вдосконалення професійних знань та навиків.

Найпоширеним видом підвищення кваліфікації робітничих кадрів є курси цільового призначення. Курси цільового призначення створюють безпосередньо на підприємстві для оперативного вивчення нової техніки, обладнання, засобів механізації та автоматизації, техпроцесів, обчислювальної техніки, нових методів господарювання, прогресивних форм організації праці, трудового законодавства, правил технічної експлуатації обладнання, техніки безпеки, питань по системах менеджменту. Комплектування навчальних груп проводять відповідно до тематичної спрямованості курсів незалежно від наявного розряду і теоретичного навчання на інших курсах. Навчання на курсах проводять у навчальних групах при цехах, відділах.

Підвищення кваліфікації робітничих кадрів необхідно направити на те, щоб підвищувалася продуктивність праці, строго дотримувалися порядок і дисципліна на виробництві, велася рішуча боротьба з пияцтвом, дармоїдством, злочинністю.

Диференційовані типові навчальні програми, що рекомендуються для проведення підвищення кваліфікації робітничих кадрів, у всіх випадках повинні уточнюватися на місцях з врахуванням специфіки підприємств і особливостей складу тих, яких навчають. У плані соціально-економічного розвитку підприємство повинне передбачатися створення необхідних умов для занять, необхідної матеріально-технічної бази для навчання кадрів.

Найбільш раціональна структура і час підвищення кваліфікації робітничих кадрів, склад і чисельність слухачів, загальна тривалість навчання, порядок підведення її підсумків і оцінки професійних і економічних знань тих, хто навчається, визначаються в кожному окремому випадку, виходячи із задач розвитку галузей і особливостей функціонування трудових колективів.

У трудовому колективі будь-якого підприємства повинна діяти ефективна система обліку, узагальнення і реалізації пропозицій слухачів. Рівень підвищення кваліфікації робітничих кадрів сьогодні повинен відповідати найвищим вимогам. Він повинен забезпечувати формування сучасного ініціативного, творчо мислячого працівника, який є запорукою ефективно працюючого підприємства.