

УДК 378.018.4(476)

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Грудько С.В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Современному высокотехническому производству необходим работник с постоянно растущим уровнем общего и профессионального образования, квалификации. В связи с чем на первый план выходит система непрерывного образования. В настоящее время, однажды полученное образование с каждым последующим годом теряет свою ценность. При сегодняшних темпах общественного прогресса знаний, умения и навыки работников должны пополняться и развиваться постоянно. Удовлетворять такие потребности призвана система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

В Республике Беларусь современная система непрерывного образования представляет собой сложную систему, в качестве основных элементов этой системы можно выделить основное и дополнительное образование. Каждый элемент системы имеет уровни, которые находятся в непрерывной взаимосвязи друг с другом.

Если получение основного образования всегда (дошкольное, базовое и среднее) обязательное, то дополнительное образование осуществляется либо по желанию работника, либо по решению руководства.

Согласно п.11 ст. 55. ТК одной из обязанностей нанимателя при организации труда является обеспечение повышения квалификации или переподготовки работников в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Однако централизованное правовое регулирование отношений по обучению работников не исключает договорного порядка определения условий такого

обучения. Согласно ч.1 ст.201 ТК наниматель обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором. Если же в законодательстве или по соглашению сторон не определены обязательные случаи и порядок обучения работников, необходимость профессиональной подготовки работников определяется нанимателем.

Общий порядок обучения работников различается в зависимости от категории работников, уровня их квалификации и является обязательным для всех нанимателей независимо от их подчиненности и формы собственности. Положение о непрерывном профессиональном обучении рабочих (служащих), утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 мая 2007 г. № 599, регулирует порядок организации непрерывного профессионального обучения рабочих, а также служащих, уровень подготовки которых не требует высшего, среднего специального образования. Положение о порядке осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 марта 2008 г. № 379 (далее – Положение), регулирует порядок осуществления повышения квалификации, стажировки и переподготовки руководителей и специалистов организаций.

Согласно указанных Положений в Республике Беларусь предусмотрены следующие виды непрерывного обучения:

- профессиональная подготовка. Направлена на приобретение профессии (должности) лицами, которые ранее профессии рабочего (должности служащего) не имели.

- переподготовка. Направлена на приобретение новой профессии (должности) лицами, имеющими профессию рабочего (должность служащего). Применительно к руководящим работникам и специалистам предполагает получение новой квалификации соответствующего профиля образования на уровнях высшего и среднего специального образования;

- повышение квалификации рабочих. Направлено на углубление, расширение и обновление профессиональных знаний, умений и навыков и организуется для присвоения таким работникам более высоких тарифных разрядов (классов, категорий);

- курсы целевого назначения. Организуются для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, требований безопасности труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции, и других вопросов, направленных на решение конкретных технических, экономических и иных задач;

- стажировка. Предполагает освоение работником новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений непосредственно в организации, где они возникли или применяются.

Таким образом, образование на сегодняшний день в РБ является доступным, при этом государство берет на себя расходы по финансированию школьного образования, частично специального и высшего, предоставляя право получить при желании образование по выбранной специальности за счет

собственного источника финансирования, а также предоставляет возможность кредитования на образование.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная экономика Беларуси: Потенциалы. Хозяйственные комплексы. Направления развития. Механизмы управления: учеб. пособие / В.Н. Шимов [и др.]; под общ. ред. В.Н. Шимова. - Минск. - БГЭУ, 2005. - с.. 50.
2. Одегов, Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г.Одегов, В.Б.Быгин, К.Л.Андреев. - Саратов: изд-во Саратовск. ун-та, 1991. - С.38
3. Страхова, О. Анализ динамики трудового потенциала жизненно необходим / О.Страхова, Л.Слепнева // Человек и труд. - 2003. -№2. - С. 27-29.