DOI: 10.17117/na.2017.01.01.158

<http://ucom.ru/doc/na.2017.01.01.158.pdf>

Поступила (Received): 23.01.2017

Пушкина Я.М., Карибова Е.Д.
Повышение квалификации и переподготовка
кадров на предприятии

Pushkina Ya.M., Karibova E.D.
Training and retraining of personnel in the enterprise

*Обучающая функция предприятия**The training function of the company***Ключевые слова:** переподготовка, квалификация**Key words:** training, skills**Пушкина Яна Михайловна****Pushkina Yana Mikhailovna**

Преподаватель

Teacher

Сергиево-Посадский колледж

Sergiev Posad college

г. Сергиев Посад, ул. 40 лет Октября, 5 А

Sergiev Posad, 40 let October st., 5 A

Карибова Екатерина Дмитриевна**Karibova Ekaterina Dmitrievna**

Студент

Student

Московский областной профессиональный колледж

Sergiev Posad college

г. Сергиев Посад, ул. 40 лет Октября, 5 А

Sergiev Posad, 40 let October st., 5 A

Повышение квалификации так же, как и получение знаний, умений и навыков, является результатом самой производственной деятельности (рис. 1). С помощью специально организованного обучения достижение цели происходит за более короткое время.

Повышение квалификации направлено на последовательное усовершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, а также повышение мастерства в профессии, имеющейся у работника.

Особенностью повышения квалификации является то, что слушатели, уже обладающие определенными знаниями и практическими навыками выполнения каких-либо работ, могут в силу этого довольно критически относиться к учебному материалу, стараясь получить именно то, что им, прежде всего, необходимо для производственной деятельности.

Показателем, свидетельствующим о необходимости повышения квалификации работников, является обозначившееся снижение среднего разряда работников, отставание разряда работников от разряда выполняемых работ. Вследствие этого систематическому анализу должна подвергаться не только существующая, но и требуемая квалификационные структуры рабочих кадров. Прежде всего, необходим анализ причин сложившегося положения, к которым относятся технология выполнения работ или изменения в технике, ставящего перед рабочими задачу их освоения.

Рис. 1. Обучающая функция предприятия

Другим показателем является увеличение количества бракованной продукции по вине работника.

Поскольку освоение смежными профессиями является одной из форм повышения квалификации, то должны быть проанализированы такие факторы, как рациональность использования рабочей силы по квалификации, использование фонда рабочего времени и вероятность устранения его потерь.

Система повышения квалификации, сложившаяся на производстве, включает производственно-технические курсы, курсы целевого назначения по изучению новых технологий, оборудования, изделий, обучения вторым и совмещаемым профессиям, школы по изучению прогрессивных методов труда, школы бригадиров и мастеров.

Производственно-технические курсы, как наиболее распространенная форма, формируются в целях повышения производственных умений и технических навыков работников до необходимого для выполнения ими работ уровня, в целях повышения квалификации работников (разряда, класса и т.п.) в пределах данной специальности или профессии. Продолжительность обучения для каждой учебной группы устанавливается индивидуально в пределах от трех месяцев (с отрывом от производства) до шести (без отрыва от производства).

Курсы целевого назначения создаются непосредственно на предприятиях для изучения нового оборудования, новых технологий, техники безопасности, прогрессивных форм организации труда. Задача таких курсов заключается в

краткосрочном обучении вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих с тем, чтобы в течение первого месяца работы на предприятии они смогли усвоить особенности технологических процессов.

Повышение квалификации должно быть тесно связано с профессионально-квалификационным продвижением работников.

Потребность в повышении квалификации может быть обусловлено разными причинами, и поэтому оно может организовываться в различных формах и занимать различные сроки. К примеру, процесс обучения, направленный на повышение квалификации, может осуществляться как с отрывом, так и без отрыва от производства (самостоятельное освоение образовательных программ, система вечернего и заочного образования и т.п.). Процесс обучения может быть и краткосрочным, и долгосрочным.

Повышение квалификации связано с определенными затратами как для предприятия, так и для самого работника. К ним относятся затраты на оплату преподавателей, аренду помещений, приобретение учебных материалов и т.п. Поэтому повышение квалификации и обучение с отрывом от производства, по причине которых предприятие испытывает временные трудности, должно быть организовано таким образом, чтобы полученный результат – достижение более высокого уровня производительности труда, качества продукции вследствие освоения новых технологий, оборудования, приемов и методов труда – перекрывал все издержки.

Повышение квалификации работников и категорий специалистов осуществляется в различных формах. Например, это могут быть курсы, созданные при предприятиях и учреждениях с привлечением в качестве преподавателей как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны. Подобная форма повышения квалификации носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки. Организация работы курсов осуществляется отделом по подготовке кадров, а при его отсутствии – отделом кадров.

Для повышения заинтересованности и ответственности кадров в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь итогов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.

Деятельность, связанная с повышением квалификации, является одним из элементов подготовки кадрового резерва, а потому предусматривается коллективными договорами администрации с работниками предприятия, а сами мероприятия по повышению квалификации отражаются в системе планирования на предприятии.

Переподготовка рабочих кадров в отличие от повышения квалификации (т.е. обучения работников той же профессии без изменения этими рабочими своей трудовой деятельности) означает освоение работниками новой профессией.

Список используемых источников:

1. Бочкарев А., Кондратьев В., Краснова В. и др. Семь нот менеджмента. М.: Журнал Эксперт, 2014.
2. Бутурлин М.А. Актуальные направления работы служб персонала // Деньги и кредит. 2015.
3. Куткович Т.А. О проблемах в системе управления персоналом предприятия // Экономика и управление: вопросы теории и практики. 2012.
4. Демьяненко А., Дятлова Л. Проблемы теории и практики управления. М.: Изд-во Высшая школа, 2016.

© 2017, Пушкина Я.М., Карибова Е.Д.

Повышение квалификации и переподготовка кадров
на предприятии

© 2017, Pushkina Ya.M., Karibova E.D.

Training and retraining of personnel in the enterprise