

ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА

И. А. Чевжик

*Магистрант,
Тюменский государственный
нефтегазовый университет,
г. Тюмень, Россия*

BASIS OF PREPARATION AND RETRAINING OF PERSONNEL

I. A. Chevzhik

*Undergraduate student,
Tyumen State Oil and Gas University,
Tyumen, Russia*

Summary. In the article the concept of qualifications, are the basics of training and retraining of personnel, for example, retraining of personnel in insurance company ООО «Ararat».

Keywords: personnel management; training; education; retraining of personnel.

Трудно не согласиться с тем фактом, что стремление человека к самосовершенствованию (в том числе и в профессиональном плане) может мотивировать его гораздо сильнее, чем любое материальное вознаграждение. Современное производство предъявляет высокие требования к обновлению конкретных знаний и навыков не только рабочих, но и других категорий промышленно-производственного персонала. Главная задача повышения квалификации руководителей и специалистов – обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей в практике деятельности предприятия [1]. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников – переход от сложившейся практики периодического (а чаще всего эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать составной частью системы непрерывного образования.

Подготовка квалифицированных кадров представляет собой совокупность мероприятий, которые направлены на систематическое получение

и повышение квалификации, отвечающей текущим и перспективным целям фирмы и обеспечивающей соответствие требованиям, предъявляемым рабочим местом к способностям работника. С экономической точки зрения подготовка квалифицированных кадров является эффективной в том случае, если связанные с ней издержки ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет этого фактора. Подготовка квалифицированного персонала может свести на нет необходимость привлечения рабочей силы со стороны и предотвратить его сокращение путем устранения дефицита рабочей силы [3].

Подготовка квалифицированных кадров затрагивает множество компонентов социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии (сохранении) рабочего места, возможности профессионального роста на производстве, доходах работника.

Квалификация – это динамическая способность человека включаться в процесс производства и выполнять предусмотренные технологией трудовые операции. Она характеризует, с одной стороны, потенциальную возможность работника выполнять работу определенной сложности, а

с другой – уровень развития самого работника [3].

Роль и основные формы подготовки и переподготовки кадров

Согласно Трудовому кодексу РФ (раздел 9) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям [2].

Политика, проводимая на предприятии, обеспечивает постоянное совершенствование своей отрасли. Поэтому руководство предприятия уделяет большое внимание работе с кадрами как в плане социального обеспечения, так и обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров.

В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет сам работодатель. Однако если повышение квалификации работников является условием выполнения ими определенных видов деятельности, то в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, обучение работников является обязанностью работодателя [2].

Сроки подготовки новых рабочих определяются нормативными документами и не подлежат сокращению, за исключением лиц, имеющих техническое образование. Теоретические занятия и производственное обучение проводятся в пределах продолжительности рабочего дня.

Особенность переподготовки кадров – в контингенте рабочих, которых она охватывает. Это в основном рабочие средних и старших возрастов, проработавшие определенное время по определенной профессии, что накладывает специфику на обучение [3].

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образова-

ния, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [4].

Рассмотрим переподготовку кадров в страховой компании ООО «Арарат». В ООО «Арарат» практикуется непрерывная система профессионального обучения работников, а количество ступеней обучения зависит от сложности профессии и специальности.

Существует целый ряд причин, вызывающих необходимость обучения, переподготовки кадров в ООО «Арарат». Главными из них являются: увеличение стоимости рабочей силы; давление конкурентов, требующее сокращения затрат, а следовательно, более эффективного использования трудовых ресурсов; технические изменения, требующие овладения новейшими знаниями; нехватка достаточно квалифицированных работников; подготовка работников к занятию более высокой должности и др. Обучение сотрудников проводится как внутри компании, так и за ее пределами.

В соответствии с потребностями компании и требованиями страхового рынка разрабатывается программа переподготовки кадров. Программу разрабатывает отдел по управлению персоналом на 1 год, консультируясь с линейными руководителями и менеджерами высшего звена.

В заключение отмечу, что затраты на обучение планируются подразделениями и отделами в зависимости от реальной необходимости и специфики их деятельности. Для оценки эффективности обучения используются критерии измерения эффективности обучения по Киркпатрику: реакция – понравилась ли программа обучаемым, знания – какие принципы-факты и концепции усвоены, поведение – изменилось ли оно после обучения, результаты – каковы результаты в объективных показателях.

Библиографический список

1. Силин А. Н., Хайруллина Н. Г. Управление людьми в организации: современные подходы и технологии. – Тюмень : Издатель Пашкин, 2005. – 364 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, действующая редакция от 01.09.2013 ; доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».
3. URL: http://www.coolreferat.com/Подготовка,_переподготовка_и_повышения_квалификации_персонала.
4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-podgotovka-rukovodyaschih-rabotnikov-obrazovaniya-v-sisteme-povysheniya-kvalifikats>.
5. URL: www.persona-kadr.ru.
6. Хайруллина Н. Г., Попова В. И. Правовые основы оценки персонала // Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов : мат-лы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию Конституции РФ. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2013.

Bibliograficheskiy spisok

1. Silin A. N., Hayrullina N. G. Upravlenie lyudmi v organizatsii: sovremennyye podhody i tehnologii. – Tyumen : Izdatel Pashkin, 2005. – 364 s.
2. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ, deystvuyushaya redaktsiya ot 01.09.2013 ; dostup iz sprav. pravovoy sistemy «Konsultant Plyus».
3. URL: http://www.coolreferat.com/Podgotovka,_perepodgotovka_i_povyisheniya_kvalifikatsii_personala.
4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/pravovaya-podgotovka-rukovodyaschih-rabotnikov-obrazovaniya-v-sisteme-povysheniya-kvalifikats>.
5. URL: www.persona-kadr.ru.
6. Hayrullina N. G., Popova V. I. Pravovyye osnovyi otsenki personala : mat-lyi mezhdunar. nauch.-prakt. konf., posvyasch. 20-letiyu Konstitutsii RF «Sotsialno-ekonomicheskoe, sotsialno-politicheskoe i sotsiokulturnoe razvitie regionov». – Tyumen : TyumGNGU, 2013.

© Чевжик И. А., 2014