

2. Профессиональный стандарт «Специалист по техническому контролю качества продукции» [Электронный ресурс]: [Утв. приказом Минтруда России от 21 марта 2017 года № 292н]. Введен 2017-03-21 // КлассИнформ: справочник кодов общероссийских классификаторов. Режим доступа: <http://classinform.ru/profstandarty/40.010-spetcialist-po-tekhnicheskomu-kontroliu-kachestva-produkcii.html>.

УДК 377.354:621

П. М. Карагузов, Н. И. Ульяшин

P. M. Karaguzhov, N. I. Ulyashin

ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально – педагогический университет», Екатеринбург

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

ulyashin57@mail.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОЧИХ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

PROFESSIONAL TRAINING OF WORKERS AT THE ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы корпоративного обучения. Профессиональное обучение на предприятии имеет определенные сложности в эффективном обучении рабочих. Для повышения качества обучения, учитываются некоторые особенности профессиональной деятельности рабочих.*

***Abstract.** The article deals with the issues of corporate training. Professional training at the enterprise has certain difficulties in effective training of workers. To improve the quality of training, take into account some features of the professional activities of workers.*

***Ключевые слова:** корпоративное обучение; профессиональные компетенции; методы обучения; инструктаж; самостоятельная работа; наставничество.*

***Keyword:** corporate training; professional competence; teaching method; instruction; independent work; mentoring.*

Теоретическая и профессиональная подготовка рабочих на высоком уровне востребована на производстве. Внедрение современных технологий, передового оборудования и форм организации производственного процесса, позволяющие продуктивно их использовать, требуют обучения рабочего, формирование новых профессиональных компетенций, высокой квалификацией и готового к внедрению изменений технологического процесса.

Внедрение современных технологий на предприятии требует подготовки рабочих, готовых и способных обучаться новым технологиям и работе на

продвинутом оборудовании. Они должны уметь выполнять новые профессиональные функции.

Предприятиям требуются рабочие кадры высокой квалификации. Основной характеристикой рабочего высокой квалификации являются широкие общетехнические и профессиональные знания, навыки и владения, обеспечивающие успешное выполнение им сложных технологических операций и дающие возможность легко ориентироваться в изменяющихся производственных процессах, формировать новые профессиональные компетенции, необходимые для исполнения сложных технологических операций. Подготовленные рабочие проявляют постоянную самостоятельность и высокую профессиональную компетентность. Они обслуживают действующее оборудование, осваивают новое, способны переходить от одного вида деятельности к другому в соответствии с быстро меняющимися требованиями производства. Для этого, нужно развивать техническое мышление, владеть элементами инженерно-технических знаний, знать закономерности технологического процесса, научно-технические основы технологии.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки рабочего к выполнению новых технологий, решению новых производственных задач.

Повышая квалификацию и формируя новые профессиональные компетенции, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своего предприятия, так и вне его. Это особенно важно в современных условиях быстрого развития технологий производства, оборудования и рынка труда.

Профессиональное развитие рабочего требует координированной работы отдела подготовки кадров, самого рабочего и его руководителя. Каждая из сторон принимает активное участие в процессе. Факторы, влияющие на потребности предприятия в обучении и развитии своих рабочих следующие:

- быстрое изменение внешней среды;
- современное развитие техники и технологии;
- активное развитие предприятия;
- освоение производства новых изделий.

Процесс корпоративного обучения начинается с определения потребностей в рабочих. Заявки на рабочих, выполняющие производственных задач, подают руководители подразделений и сами рабочие, путём проведения анализа результатов работы предприятия, допуска рабочих.

На основании анализа выявленных потребностей отдел подготовки кадров должен поставить цели в каждой программе обучения, а также оценить экономическую эффективность программ.

При выборе методов обучения необходимо, прежде всего, руководствоваться эффективностью их воздействия на конкретную группу обучающихся. При этом необходимо учитывать принципы обучения взрослых людей, а именно: актуальность, участие, повторение, обратная связь. Существует огромное количество методов формирования профессиональных компетенций. Все они могут быть разделены на две большие группы – обучение непосредственно на рабочем месте и обучение вне рабочего места (в учебной аудитории). Основными методами обучения на рабочем месте являются: инструктаж, самостоятельная работа, ученичество и наставничество.

Инструктаж представляет собой разъяснение и демонстрацию приёмов работы непосредственно на рабочем месте и может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором. Инструктаж является, как правило, непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных трудовых приемов и операций, входящих в круг профессиональных обязанностей рабочего. Инструктаж на рабочем месте является эффективным средством освоения технологических умений и навыков, поэтому он широко используется на всех уровнях корпоративного обучения.

Самостоятельное обучение на новом рабочем месте – метод, при котором рабочий временно перемещается на другое место работы с целью приобретения новых умений и навыков. Широко применяется при подготовке рабочих по нескольким смежным профессиям. Такое обучение оказывает сильное влияние на мотивацию рабочего, помогает формированию новых профессиональных компетенций. Этот метод обладает недостатком – потерями, связанными с производительностью при перемещении рабочего с одной производственной операции на другую.

Ученичество и наставничество являются традиционными методами профессионального обучения по рабочим профессиям – еще в средние века, работая рядом с мастером, молодые рабочие осваивали профессию. Этот метод широко распространён и сегодня, особенно там, где практический опыт играет ведущую роль в подготовке рабочих.

Важной формой развития трудового потенциала является профессиональное продвижение – заключающееся в предоставлении рабочим более сложной и ответственной работы по мере повышения их квалификации. Профессиональное продвижение на производстве заключается в четкой пер-

спективе роста на каждом рабочем месте, обусловленной личными успехами в труде и повышении квалификации, является сильной мотивацией для молодых кадров.

Профессиональное обучение рабочих на предприятии имеет положительные аспекты. Прежде всего, это гибкость в подготовке. Предприятие имеет возможность организовывать подготовку и переподготовку рабочих кадров в соответствии со своими потребностями, то есть может быстро менять программу обучения, в короткие сроки обучить необходимое количество рабочих в связи с естественной их убылью, а именно: текучестью, реконструкцией производства и другими причинами.

Корпоративное обучение рабочих отличается тем, что рабочие овладевают практическими знаниями и навыками, необходимые для выполнения конкретного технологического процесса. Эта форма обучения также отличается своей технологической направленностью, непосредственной связанной с профессиональными компетенциями рабочего, предоставляет возможности для повторения и закрепления вновь изученного. В этом смысле данный вид обучения является оптимальным для формирования профессиональных компетенций, требуемых для выполнения технологических задач.

Недостатком подготовки рабочих на производстве является то, что подготовка и переподготовка нередко осуществляется без учёта их общеобразовательного уровня, то есть в одну и ту же группу включаются ученики как с высоким, так и с низким уровнем восприятия и усвоения специальной информации.

Многие недостатки в подготовке и переподготовке рабочих кадров на производстве связаны с подбором преподавателей и инструкторов производственного обучения. Нередко к обучению рабочих привлекаются лица, которые не имеют склонности к этой работе, не владеют педагогическими навыками, не обладают достаточным уровнем образования и профессионального мастерства.

Список литературы

1. Радченко Е. В. Современные подходы подготовки и переподготовки персонала для машиностроения / Е. В. Радченко // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве: сборник статей Всероссийской заочной научно-практической конференции с международным участием. Екатеринбург, 20 мая 2015 г. Екатеринбург: РГППУ, 2015. С. 211–216.
2. Герасимова Е. А. Методологические основы формирования системы повышения квалификации персонала: диссертация ... канд. экон. наук. Самара: СГАПС, 2004. 162 с.