

**Современные подходы подготовки и переподготовки
персонала для машиностроения**

**Modern approaches to the training and retraining of personnel
for mechanical engineering**

***Аннотация.** Необходимость обучения рабочих на предприятии рассматривается как условие успешного функционирования организации. Доказывается, что необходимо закладывать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.*

***Abstract.** The successful functioning of the organization implies the need for training of workers at the enterprise. It is necessary to lay the costs of staff training as an investment in fixed capital, which allow the most effective use of the latest technologies.*

***Ключевые слова:** обучение персонала; подготовка кадров; эффективность; деятельностный подход; переподготовка кадров.*

***Key words:** teaching of personnel; training personnel; effectiveness; activity approach; retraining of personnel.*

В настоящее время встают вопросы о том, как в новых условиях организовать обучение, вести подготовку и переподготовку, каким должно быть учебно-методическое обеспечение, где найти источники финансирования, какова роль государства в поддержке обучения и его регулировании. Необходимость решения этих вопросов ощущается всё острее и предприятиями, и службами занятости.

Постепенное усложнение технологического процесса изготовления изделий в машиностроительной отрасли обусловило возникновение своеобразного разделения труда, специализации работ в организации, на предприятии. Таким образом, понимание множественности «связей подготовки» в общественных системах и многообразия отношений в рамках «рефлексивного управления подготовкой», развертывания ситуационных подходов, выделение нескольких различных типов мыслительной работы привели к утверждению деятельностного подхода в области подготовки рабочих.

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками

и способностями общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п.

Действующее трудовое законодательство предполагает следующие формы обучения работников предприятий: профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

Подготовка кадров – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для машиностроения, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков [3].

По существующему общему правилу такое обучение не превышает 6 месяцев. Обучаемые пользуются всеми правами работников, и на них в полном объеме распространяется законодательство о труде, коллективный договор и иные нормативные.

Основные задачи подготовки рабочих:

- характеристика требуемого уровня рабочих кадров;
- анализ профессионального состава рабочих кадров;
- определение единых принципов, форм и методов повышения профессионального уровня рабочих кадров;
- расчет потребности в рабочих на перспективу и установление требований, предъявляемых к ним;
- мероприятия по подготовке рабочих кадров для новых видов деятельности;
- работа с резервом рабочих кадров (определение потребности, набор, основные направления подготовки и соответствующие мероприятия);
- подготовка и повышение квалификации работников;
- направление рабочих кадров для подготовки и повышения квалификации с учетом перспективных потребностей;
- работа с выпускниками школ и вузов;
- установление связей по обмену кадрам;
- примерное содержание программ подготовки и переподготовки кадров;
- мероприятия по обеспечению единства руководства подготовкой и переподготовкой кадров.

Переподготовка (переобучение) организуется для освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, выражающими желание сменить профессию с учетом потребности машиностроительного произ-

водства. Переподготовка необходима при изменении профиля деятельности предприятия [1].

Переподготовка состоит из следующих стадий:

- изменение неправильных трудовых приемов и устаревших навыков (что наиболее трудно); у рабочих оно занимает 2–3 дня;
- обучение и закрепление новых способов выполнения операций;
- приобретение навыков работы, не вызывающих утомления.

Кроме того, лица, прошедшие переподготовку, значительно быстрее усваивают необходимые навыки, чем вновь принятые работники.

Повышение квалификации – это обучение после получения основного образования для уже работающих лиц, которые должны выполнять новые технологические операции по изготовлению изделий машиностроения. Его цель состоит в углублении и совершенствовании профессиональных и экономических знаний, приведении в соответствие с требованиями более высокого квалификационного разряда; закреплении новых навыков; росте мастерства по имеющимся профессиям.

Для этого создаются различные целевые курсы, центры обучения персонала. В то же время повышение квалификации может осуществляться и посредством стажировки.

Потребность организации в повышении квалификации рабочих обусловлена:

- непрерывными изменениями в ее внешней и внутренней среде;
- усложнением процесса производства.

В то же время заинтересованность в повышении квалификации у сотрудника имеется тогда, когда есть уверенность не оказаться уволенным и получить продвижение по службе [2].

Цели повышения квалификации рабочими:

- обеспечение эффективного изготовления новых видов продукции;
- освоение новых профессий, в том числе в условиях бригадной формы организации;
- получение более высокого разряда или адаптация к новой технике;
- изучение новых форм организации и стимулирования труда;
- приобретение знаний, выходящих за рамки существующей профессии;
- привитие навыков принятия решений;
- побуждение учиться дальше.

Преимущества повышения квалификации как способа развития рабочих состоят в его целевой направленности, возможности всестороннего развития личности, гибкой обратной связи, разнообразии методик обучения, индивидуально-групповом подходе.

Повышение квалификации является объектом внутриорганизационного планирования, в рамках которого:

- определяется долгосрочная (до 5 лет) потребность в нем и разрабатываются необходимые планы и программы, исходя из направлений деятельности фирмы и личных потребностей людей;
- осуществляется оперативное (до года) планирование конкретных мероприятий [5].

Обучение работников вторым (смежным) профессиям с начальным либо более высоким уровнем квалификации обеспечивает развитие профессионального мастерства, подготовку к работе в условиях коллективных форм организации труда, а также к работе по совмещаемым профессиям.

Обучение – метод подготовки персонала, направленный на повышение эффективности работы предприятия. Оно позволяет:

- повысить эффективность и качество работы;
- сократить потребность в контроле;
- быстрее решить проблему кадров (обучение привлекает нужных людей);
- сократить текучесть и затраты, вызванные ею.

Современному производству необходим уровень образования специалистов не менее 10–13 лет.

В момент окончания молодым человеком высшего учебного заведения его уровень образования уже будет отставать от реальных условий жизни на 5–6 лет, через 10–12 лет работы по специальности стартовые профессиональные знания устаревают на 50 %, через 24 года – на 75 %, к концу трудовой деятельности – на 90 %.

В соответствии с данными опросов, полностью удовлетворены полученным образованием 18 % российских работников, профессией – 46 %, творческими возможностями – 22 %, профессиональным ростом – 18 %. В этих условиях человек сам должен осознавать потребность в обучении.

84 % опрошенных считают, что для большей эффективности труда им нужны дополнительные знания, 79 % – регулярное повышение профессионального уровня.

Основные задачи профессионального обучения персонала фирмы:

- обучение для освоения новых направлений деятельности;
- обучение для освоения новых приемов и методов выполнения трудовых операций.

Предпосылками развивающего обучения являются определение его объема и задач, точная оценка потенциала обучаемых, степени необходимой их поддержки. Такое обучение нацелено прежде всего на молодых работников, оно должно быть частью общей программы их развития. При её составлении принимаются во внимание:

- последовательность, насыщенность, разнообразие представляемого материала;
- способ установления обратной связи между обучаемыми и обучающими;
- число и тип обучаемых работников;
- характеристика преподавательского состава.

Рабочие могут осуществлять также самообучение посредством знакомства с соответствующей литературой, которое заменяет теоретическое образование; путем осмысления прочитанного, наблюдения, анализа своих действий и работы окружающих, выполнения постоянно усложняющихся заданий.

Подготовка и повышение квалификации рабочих в настоящее время должны носить непрерывный характер и организовываться таким образом, чтобы человек мог совершенствоваться в течение всей трудовой деятельности. Предприятия машиностроительного профиля должны рассматривать затраты на подготовку рабочих как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

Подготовка кадров заключается в обучении трудовым навыкам, нужным для качественного выполнения работы. Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации нужно создать климат, благоприятствующий обучению.

Список литературы

1. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом: учебное пособие / Т. Ю. Базаров. Москва: Мастерство, 2002. 224 с.
2. *Беляцкий Н. П.* Управление персоналом: учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. Минск: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. 352 с.
3. *Бреддик У.* Менеджмент организации / У. Бреддик. Москва: ИНФРА, 2007. 344 с.

4. Вершигора Е. Е. Менеджмент: учебное пособие / Е. Е. Вершигора. Москва: ИНФРА, 2008. 256 с.

5. Волков О. И. Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. О. И. Волкова, О. В. Девяткина. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: ИНФРА-М, 2007. 601 с.

УДК 373.1

*Н. Н. Ульяшина, Н. И. Ульяшин
N. N. Ulyashina, N. I. Ulyashin*

Особенности формирования содержательно-целевого компонента при подготовке бакалавров профессионального образования

Specific features of formation of content-target component in the preparation of bachelors of professional education

***Аннотация.** Рассматриваются особенности процесса подготовки студентов в профессионально-педагогическом вузе. Авторами предложены подходы к разработке дидактико-технологического обеспечения для моделирования процесса подготовки в учебно-производственных мастерских и для формирования компетенции по рабочей профессии в соответствии с логикой процесса производственного обучения.*

***Abstract.** This article considers the peculiarities of the process of students' professional training in a vocational pedagogical higher school. The authors suggest the approaches to the development of didactic and technological provision for training process modelling in workshops and formation of competences in a working profession in compliance with the logic of the on-the-job training process.*

***Ключевые слова:** содержательно-целевой компонент; профессионально-педагогическая деятельность.*

***Key words:** Content-targeted component; professional-pedagogical activity.*

Модернизация современной системы образования затронула все уровни профессионального образования. Произошедшие изменения коснулись повышения уровня подготовки педагогов и мастеров профессионального обучения с точки зрения совершенствования уровня профессионально-педагогической компетентности.

Для соответствия требованиям государства и общества в подготовке будущих бакалавров профессионального обучения специалисту необходимо иметь высокий уровень профессиональной культуры, так как именно в образовательной среде закладываются основы усвоения норм морали и ответственности, что и определяет остроту проблемы подготовки педагогов этого профиля.