**Трудовое право (изучить и законспектировать лекцию)**

**Тема:** **Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала**

Развитие персонала – это совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации персонала. Целенаправленное развитие персонала зависит от полноты, точности и актуальности имеющейся информации о персонале. Потребность в развитии выявляется в результате сопоставления запросов и способностей.

В процессе своей деятельности человек часто осознает, что ему не хватает знаний для качественного выполнения возложенных на него функций. Для того, чтобы справиться с сегодняшними и завтрашними экономическими, социальными и другими проблемами, нужно изменить и подход к обучению персонала. Роль любого обучения должна сводиться к тому, чтобы на основе имеющихся знаний быстро оценить ситуацию и выбрать оптимальный вариант действий.

**Обучение – это непрерывный процесс. Оно требуется в следующих случаях:**

1) когда человек поступает в организацию;

2) когда его назначают на новую должность;

3) когда у работника не хватает необходимых знаний или навыков.

В обучении многое зависит от того, какие цели преследуются. Например, индивидуальные цели, т.е. сохранение рабочего места, должностной рост, формирование личного авторитета или производственные цели, т.е. обеспечение и повышение способностей работников, внедрение прогрессивных технологий и т.д.

**В зависимости от целей применяются различные формы обучения. Для того, чтобы обучение было действенным, к работнику и организации в процессе обучения предъявляются следующие требования:**

1) мотивация, т.е. заинтересованность работника;

2) условия обучения;

3) стадийность обучения;

4) наличие обратной связи.

Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется в ПТУ, в учебных комбинатах и непосредственно на производстве.

Кадровая политика предприятия в части подготовки кадров может иметь различную направленность: от ориентации на узкоспециализированных рабочих до подготовки рабочих широкого профиля. Многое зависит от объективных и субъективных моментов, т.е. выбора стратегии развития предприятия, типа производства, финансирования, состояния предприятия и экономической грамотности руководителя предприятия.

Важной задачей управления персоналом на предприятии является правильное определение численности рабочих, которых следует обучить какой-то профессии, а также выбор форм подготовки кадров. Другая задача – оценить возможности обеспечения надлежащего уровня подготовки рабочих по достаточно сложным профессиям на предприятии.

Подготовка новых рабочих осуществляется на предприятии по индивидуальной, групповой и курсовой формам обучения, включающим не только профессиональное обучение, но и изучение теоретического курса. Сроки такого обучения 3-6 месяцев в зависимости от сложности обучения. Заканчивается сдачей экзамена и присвоением рабочему тарифного разряда.

При индивидуальной форме подготовки каждый ученик прикрепляется к высококвалифицированному рабочему или мастеру, либо включается в состав бригады. В данном случае теоретический курс изучается обучающимся самостоятельно.

При групповой форме ученики объединяются в учебные группы и выполняют работу по учебной программе под руководством инструктора.

Курсовая форма подготовки используется для обучения рабочих особо сложных профессий, требующих значительного объема теоретических знаний и освоения различного вида работ.

В отличие от подготовки новых рабочих переподготовка обозначает освоение рабочими другой профессии. С позиции организации процесса обучения разницы между первичным обучением и переподготовкой нет.

Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников, их плановое продвижение, внутризаводская текучесть.

Главная особенность переподготовки – в контингенте рабочих, т.е. это в основном рабочие средних и старших возрастов, проработавшие весьма продолжительное время по данной профессии, что накладывает отпечаток на обучение. Здесь сказывается образовательный уровень и давность получения образования.

**Процесс переподготовки включает:**

1) определение масштабов и факторов, влияющих на нее;

2) выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата при минимальных средствах на ее проведение, проведение социальных исследований.

Переподготовка должна носить целенаправленный характер, т.е. быть ориентированной на конкретное рабочее место и работника, согласного его занять. Именно структура вакантных мест и их требования к квалификации рабочей силы, а также структура высвобождаемых работников по уровню квалификации определяют характер переподготовки.

Переподготовка кадров производится за счет средств, относимых на себестоимость продукции. Кроме того, источником финансирования могут выступать специально создаваемые в службах занятости фонды.

При расчете средств, необходимых на переподготовку кадров, должны учитываться не только затраты на сам процесс обучения, т.е. оплату преподавателей, учебных материалов, создание технических средств обучения, но и материальное обеспечение работников в процессе их переподготовки.

Повышение квалификации направлено на совершенствование профессиональных знаний, рост мастерства по имеющимся у работника навыкам. Особенность повышения квалификации состоит в том, что слушатели уже обладают определенными знаниями и практическими навыками, могут в силу этого критически относится к обучению.

Индикатором необходимости повышения квалификации служит снижение среднего разряда рабочих, отставание разряда рабочих от разряда работ. Поэтому анализу должны подвергаться существующие и требуемые структуры рабочих. Другим индикатором может быть рост бракованной продукции по вине рабочего.

**Система повышения квалификации включает:**

- производственно-технические курсы;

- курсы обучения смежным профессиям;

- курсы целевого направления;

- школы по изучению передовых методов труда;

- школы мастерства бригадиров.

Производственно-технические курсы создаются в целях повышения умений и технических знаний рабочих в пределах данной профессии. Продолжительность обучения устанавливается индивидуально в пределах от 3 месяцев (с отрывом от производства) до 6 месяцев (без отрыва от производства).

Курсы целевого назначения организуются для изучения новых изделий, оборудования, технологий.

Школы передовых приемов и методов труда имеют своей целью освоение приемов и методов труда передовиков. Здесь обучение включает в себя практические занятия на рабочем месте, проводимые передовиками, а также теоретические занятия, проводимые специалистами.

Школы мастерства бригадиров создаются с целью передачи передового опыта бригадиров.

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

Современное производство предъявляет высокие требования к обновлению конкретных знаний не только у рабочих, но и у других категорий работников. Главная задача повышения квалификации служащих – обеспечить быструю реакцию на новые научные, технические, организационные и экономические идеи в практической деятельности. В современных условиях повышение квалификации служащих должно стать системой непрерывного образования.

Повышение квалификации служащих осуществляется в различных формах. Например, курсы при предприятии с использованием в качестве преподавателей, как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны. Такая форма повышения квалификации носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки.

Более глубокие знания в порядке повышения квалификации можно получить на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при ВУЗах, учебных центрах или филиалах при крупных предприятиях.

Повышение квалификации служащих будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последовательного рационального использования кадров с учетом приобретенных ими навыков и знаний.

Работа по повышению квалификации является составной частью подготовки кадрового резерва, и поэтому предусматривается Коллективным договорами администрации с работниками предприятия.