# Организация видов профессионального обучения.

Подготовка и переподготовка рабочих.

Подготовка новых рабочих – это первоначальное профессиональное обучение лиц, ранее не имевших рабочей специальности.

   Подготовка квалифицированных рабочих осуществляется в профессионально-технических училищах, а также в учебных комбинатах и непосредственно на производстве.

   Подготовка новых рабочих осуществляется на предприятии по индивидуальной, групповой и курсовой формам обучения, включающих не только производственное обучение, но и изучение теоретического курса в объеме, обеспечивающем освоение профессиональных навыков начальной квалификации, необходимых в условиях механизированного и автоматизированного производства. Сроки такого обучения составляют 3 месяца в зависимости от сложности профессии и специальности. Заканчивается обучение сдачей квалификационного экзамена и присвоении рабочему определенного тарифного разряда.

   При индивидуальной форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется в высококвалифицированному рабочему, мастеру или другому специалисту  либо включается в состав бригады, где его производственным обучением руководит бригадир или другой член бригады. Теоретический курс индивидуальной подготовки изучается обучающимся самостоятельно.

   При групповой форме обучающиеся объединяются в учебные бригады и выполняют работу согласно учебной программе под руководством бригадиров-инструкторов. Численный состав учебных групп устанавливается в зависимости от сложности овладеваемой профессии и производственных условий.

   Курсовая форма подготовки используется для обучения рабочих особо сложным профессиям, требующим значительного объема теоретических знаний различного вида работ, которыми невозможно овладеть не рабочем месте. Теоретическое обучение при этом производится в учебно-курсовых комбинатах, на постоянно действующих курсах, создаваемых отраслевыми министерствами, а также в вечерних отделениях ПТУ (по договорам за счет средств предприятия).

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

   Переподготовка – получение новой специальности из числа лиц, имевших рабочую профессию для удовлетворения потребности предприятия и рынка труда в данной специальности.

   Рассмотрим особенности организации процесса переподготовки на предприятии. Наиболее широко она практикуется на предприятиях, ориентированных в своей кадровой политике на собственную рабочую силу. Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, внутризаводская текучесть работников.

   Следует иметь в виду, что переподготовка касается не только высвобождаемых рабочих, но и рабочей силы при формировании ряда профессий широкого профиля. В этом случае переподготовка должна  тесно увязываться с профессионально-квалификационным продвижением рабочих, а основная ее форма – это обучение смежным и вторым профессиям.

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

   Управление процессом переподготовки работников предполагает:

определение масштабов переподготовки и факторов влияющих на нее;

выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата с минимизацией средств на ее проведение;

проведение социологических исследований среди высвобождаемого контингента работников.

Структура вакантных рабочих мест и их требования к квалификации рабочей силы, а также структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации и определяет характер переподготовки (табл. 1.)

Переподготовка кадров проводится за счет средств относимых на себестоимость продукции.

При расчете средств, необходимых на переподготовку кадров, должны учитываться не только затраты на сам процесс обучения, но материальное обеспечение работников в процессе их переподготовки.

Таблица 1 - Структура высвобождаемых рабочих по уровню квалификации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Новые рабочие места | Высвобождаемые рабочие | |
|  | Квалифицированные | Неквалифицированные |
| Предъявляют требования к квалификации рабочих. | Необходима переподготовка с учетом имеющейся у рабочего задела знаний и навыков по прежним профессиям. Обучение по индивидуальным учебным планам. | Необходима переподготовка по типовым учебным планам. |
| Не предъявляют требований к квалификации. | Переподготовка не обязательна (вариант встречается редко и может быть связан со сменой условий труда на более благоприятные) | Переподготовка не обязательна |

Обучение рабочих вторым профессиям.

Обучение вторым профессиям – это подготовка рабочих, уже имеющих профессию по

основной деятельности с целью получения дополнительной с начальным уровнем квалификации для данного структурного подразделения. Обучение  вторым профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, подготовка к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

   Обучение вторым профессиям организуется для повышения профессионального мастерства рабочих, расширения их производственного профиля, подготовки к работе в условиях бригадной или другой коллективной форме организации труда, а также по совмещении профессиям. Ранее обучение рабочих вторым профессиям считалось одной из форм повышения квалификации. Однако по организации учебного процесса и содержанию используемой учебной документации оно ничем не отличается от переподготовки. Разница была лишь в том, что после переподготовки рабочий начинал трудиться  по новой профессии, продолжая работать по прежней или основной. К тому же на практике и после освоения второй профессии он нередко переключался на нее. Таким образом подобное разграничение носило формальный характер.

   Повышение уровня квалификации по второй профессии осуществляется для рабочих основной профессии на производственно-экономических курсах.

   Срок освоения второй профессии минимального уровня не должен превышать 3-х месяцев, при этом не допускается сокращение специального курса охраны труда.

Повышение квалификации рабочих.

Повышение квалификации, как и приобретение знаний, навыков и умений, является результатом самой производственной деятельности.

   Повышение квалификации рабочих – это обучение, направленное на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков мастерства по имеющимся профессиям.

   Индексатором, свидетельствующим о необходимости повышения квалификации рабочих служит наметившееся снижение среднего разряда рабочих, отставание разряда рабочих от разряда работ.

   Другим индексатором может быть рост бракованной продукции по вине рабочего.

   Система повышения квалификации, сложившаяся на производстве, включает:

1.            производственно-технические курсы;

2.            курсы целевого назначения;

3.            школы передовых приемов и методов труда;

4.            курсы бригадиров;

5.            самостоятельно

Производственно-технические курсы, как наиболее массовая форма, создается в

целях повышения производственных умений и технических знаний рабочих до необходимого для выполнения ими работ уровня, в целях повышения квалификации рабочих в пределах данной профессии и специальности. Численность обучающихся от 5 до 30 человек в группе. Продолжительность обучения для каждой учебной группы устанавливается индивидуально в пределах от трех месяцев (с отрывом от производства) до шести (без отрыва от производства). Обучение производственно-технических курсов заканчивается сдачей экзамена.

   Курсы целевого назначения создаются непосредственно на предприятиях для изучения новой техники, оборудования, технологии, техники безопасности, прогрессивных форм организации труда. Их задача – краткосрочное обучение вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих с тем, чтобы в течение первого месяца работы на предприятии они могли усвоить особенности технологических процессов.

   Обучение ведется в учебных группах численностью от 5 до 30 человек по учебным целевым программам продолжительностью обучения как правило до 3-х месяцев. Курсы заканчиваются приемом экзаменов.

   Школы передовых принципов и методов труда создаются в целях массового освоения рабочими приемов и методов труда передовиков и новаторов производства, бригад коллективов, добившихся высоких технико-экономических показателей, в сравнении с коллегами по труду.

   Обучение включает в себя практические занятия на рабочем месте, проводимые преподавателями, а также теоретические занятия, проводимые специалистами.

   Продолжительность школ от 30 до 100 часов, в том числе на теоретическую подготовку отводится 15-25% времени, но не менее 6 часов.

   Школы заканчиваются проведением итогового занятия с докладом руководителя школы и консультанта о достигнутых результатах.

   Курсы бригадиров организовываются для коллективов, где применяется бригадная форма труда.

   Курсы комплектуются из бригадиров, кадровых рабочих, имеющих высший квалификационный разряд.

   Курсы создаются как для первичной подготовки бригадиров и кадровых рабочих, так и для повышения их квалификации.

   Назначение курсов – вооружить руководителей первичных коллективов знаниями в области безопасной организации производства, работ, трудового законодательства, прогрессивных форм организации и стимулирования труда, рыночного механизма хозяйствования. Заканчиваются собеседованием или приемом зачета.

   Для принятия управленческих решений важен анализ дифференциации уровня заработной платы в зависимости от квалификации рабочих с целью выяснения наличия материальных стимулов в повышении квалификации.

   Повышение квалификации связано с определенными издержками как для предприятия, так и для работника. Это затраты на оплату преподавателям, аренду помещений, приобретение материалов и т.д. Поэтому повышение квалификации и обучение с отрывом от производства, вследствие чего предприятие испытывает временные трудности, должно быть организовано таким образом, чтобы результат от этого – более высокий уровень производительности труда, качество продукции вследствие освоения новых технологий, оборудования, приемов и методов труда – перекрывал издержки.

   Показателями, характеризующими работу по повышению квалификации на предприятии, являются: доля рабочих, повысивших квалификацию, в общей численности, структура обучающихся по формам повышения квалификации, по срокам обучения, а также доля повысивших разряд в общей численности рабочих, повышавших квалификацию, рост производительности труда, снижение брака и т.п.

   Повышение разрядов в первую очередь проводится рабочим, у которых более высокий уровень теоретических знаний и профессиональный опыт, которые освоили вторые и смежные профессии, применяют рациональную организацию труда на своем рабочем месте, прошли обучение на производственно-экономических курсах, имеют установленное для данной профессии и разряда общее образование или учатся в техникуме, институте; хорошо знающие технологический процесс выполняемой работы, правила технической эксплуатации оборудования, нормы расхода энергии.

   Если рабочему наряду с выполнением работы по основной специальности поручено совмещение работ другой профессии, то при установлении или повышении разрядов учитывается также уровень подготовки по совмещаемой профессии.

   Если рабочему первоначально был присвоен разряд ниже, чем он имел на предыдущем месте, то этот рабочий может быть аттестован после выполнения пробной работы и допущен к сдаче квалификационного экзамена на очередной разряд при наличии свидетельства без предварительного профессионального обучения.

   Основанием для присвоения, повышения и подтверждения разряда является:

1.            обучение рабочих на производственно-экономических курсах в течении 4-х лет;  успешное выполнение пробной работы и сдача квалификационных экзаменов;

2.            аттестация рабочего, работающего по более низкому разряду, чем указано в свидетельстве по этой профессии, успешное выполнение пробной работы и сдача квалификационных экзаменов;

Аттестация рабочего, не имеющего свидетельства по профессии, но при стаже более 3-х лет по более высокому разряду, успешное выполнение пробы и сдача квалификационных экзаменов;

3.            для электросварщиков – успешное окончание курсов целевого назначения на право допуска к сварке металлоконструкций, грузоподъемных кранов, подведомственных   Госнадзорохрантруда Украины;

4.            во всех случаях повышение разряда производится только рабочим, успешно выполняющих работы более высокого разряда не менее 3-х месяцев и сдавшим квалификационный экзамен в установленном порядке.

Об очередном прохождении профессионального обучения по всем видам и формам обучения делается запись в свидетельстве по основной профессии и личной карточке в базе данных АСУ «Кадры».

   С целью мотивации работников к обучению и саморазвитию используется не только правильно организованная оплата труда с ориентацией ее на конкретные результаты работы, но и увязка продвижения работников в профессионально-квалификационном плане с повышением ими своей квалификации.

При подготовке данной работы были использованы материалы с сайта http://www.studentu.ru