СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ ……………………………………………………………………….3

ГЛАВА 1. Теоретические основы подготовки и переподготовки персонала....5

* 1. Законодательная основа подготовки и переподготовки персонала……………………………………………………………5
  2. Подготовка и переподготовка кадров на современном этапе развития управления персоналом………………………………...7
  3. Классификация видов подготовки и переподготовки персонала.12

ГЛАВА 2. Анализ деятельности Министерства экономического развития и торговли в сфере подготовки и переподготовки персонала …...24

2.1 Общие сведения о Министерстве экономического развития и торговли……………………………...……………………………..24

2.2 Анализ Президентской программы подготовки управленческих кадров……………………………………………………………….29

2.3 Анализ программы Главы Кабардино-Балкарской республики по подготовке кадров для экономики Кабардино-Балкарской республики на 2007 - 2011 годы……………………..…………....37

ГЛАВА 3. Пути совершенствования методов подготовки и переподготовки персонала ………….…………………………………….…...……..49

3.1Использование зарубежного опыта подготовки и переподготовки персонала ………………………….…..……….49

3.2 Совершенствование механизма подготовки и переподготовки персонала …………………………………………………………..53

ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………….…….…………..………….…60

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ…………………………………………….…….…63

Введение

Рыночные реформы актуализировали многие, ставшие уже классическими для цивилизованных государств социально-экономические проблемы, в том числе проблемы занятости. Признание товарного характера рабочей силы, начало процессов становления рынка труда, где основными субъектами выступают работодатель и наемный работник, вытеснили действовавшую систему управления занятостью. Тема «Совершенствование системы подготовки и переподготовки персонала в органах государственной власти(на примере Минэкономразвития и торговли КБР)» была выбрана мной в связи с тем, что в настоящее время ощущается острый дефицит грамотных и обученных кадров, практически во всех отраслях экономики.

Повышение квалификации на предприятии - непрерывный процесс, который заключается, например, в проведении различных семинаров, обучении в институтах повышения квалификации высшего персонала или переподготовка рабочих. Квалификация рабочих в современных условиях должна подразумевать глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания, мастерство и профессиональную подвижность. Научно-технический прогресс в современных условиях влияет на всю систему производственных сил, затрагивая в первую очередь человека как главную производительную силу общества с его способностью трудиться, создавать материальные блага, меняя содержание и условия трудовой деятельности, место человека в производстве.

Также в условиях современного производства все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. В свою очередь рост культурно-технического уровня трудящихся является одним из важнейших условий обеспечивающих поступательный процесс общества. Влияние профессиональной подготовки рабочих на экономический рост состоит в том, что рабочие, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Целостная система подготовки кадров обеспечивающая воспроизводство квалифицированной рабочей силы в соответствии с потребностями развития производства и его постоянного технического обновления, должна быть рассчитана на то, чтобы воздействовать на каждого работника в ходе всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и в наибольшей степени отвечать как способностям и возможностям работника, так и потребностям производства.

Целью работы является: разработка новых механизмов подготовки и переподготовки кадров и улучшение системы подготовки и переподготовки кадров.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- охарактеризовать деятельность Министерства экономического развития и торговли в сфере подготовки и переподготовки кадров

- проанализировать и дать характеристику Президентской программе подготовки управленческих кадров

- проанализировать и дать характеристику программе Главы Кабардино-Балкарской республики по подготовке кадров для экономики Кабардино-Балкарской республики.

Объектом исследования является Минэкономразвития.

Предметом исследования выступают программы подготовки и переподготовки кадров.

**ГЛАВА 1. Теоретические основы подготовки и переподготовки персонала.**

**1.1 Законодательная основа подготовки и переподготовки персонала.**

На языке закона предоставление работнику возможности повышения его профессионального уровня называется профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работника. Это обширный и сложный правовой институт, регулируемый Трудовым кодексом, Законом РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (далее – Закон об образовании), Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (далее – ФЗ № 125).

Статьей 196 ТК РФ установлено, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников определяется работодателем. Это значит, что именно ему решать – отправить ли сотрудника для повышения его квалификации на специализированный международный семинар в Лондон или же достаточно будет просто пройти стажировку у опытного наставника, причем без отрыва от производства. Если говорить серьезно, то профессиональная подготовка и переподготовка действительно может осуществляться не только в специализированных учебных заведениях (кстати, не забудьте ознакомиться с их аккредитацией или лицензией на ведение образовательной деятельности), но и в самой организации. Условия и порядок обучения должны содержаться либо в локальном нормативном акте компании, либо в договоре с работником (трудовой или специально заключенный для регулирования отношений по обучению).

Профессиональная подготовка и переподготовка, проводимые в специализированном учебном заведении, бывают двух видов: целевое обучение студентов и обучение аспирантов. Целевое обучение студентов – это направление штатных работников компании на переподготовку в соответствующее учебное заведение. Такое обучение означает переподготовку по той специальности, которой уже обладает сотрудник. По окончании обучения слушатель обязан сдать квалификационный экзамен или пройти аттестацию и получить диплом (сертификат, аттестат). Во время обучения он может получать стипендию от организации. Обучение аспирантов осуществляется с целью разработки нужных организации научных тем, которые впоследствии будут использованы в производственных или коммерческих целях. В обоих случаях процесс обучения оформляется договором об оказании услуг в пользу третьего лица (им является работник) между образовательным учреждением и работодателем.

Если целью научных изысканий аспиранта является создание некоего ноу-хау, или, другими словами, продукта интеллектуальной собственности (программа, алгоритм и т.п.), то в договоре на обучение нужно заранее предусмотреть, кто будет являться правообладателем результата научных исследований.

Оплату обучения в аспирантуре образовательного учреждения осуществляет работодатель. В договоре нужно полностью указать название образовательного учреждения, где будет обучаться работник, реквизиты лицензии или аккредитации (номер, когда и кем получена/выдана), срок обучения, получаемая специальность, обязательство о выдаче диплома установленного образца в случае успешной сдачи экзаменов.

Профессиональная подготовка и переподготовка, проводимая в самой организации для своих сотрудников, носит название ученичества и оформляется ученическим договором. Согласно статье 198 ТК РФ, ученичество осуществляется без отрыва от производства. Суть его состоит в переобучении работника новой специальности или повышении уже имеющейся у него квалификации. И «ученик», и «учитель» являются штатными работниками компании. То есть, фактически, более квалифицированный и опытный сотрудник обучает менее опытного и квалифицированного.

Ученический договор является дополнительным к трудовому. Он заключается на срок, необходимый для обучения требуемой специальности или получения необходимой квалификации. Договор должен содержать наименования сторон, вид приобретаемой учеником профессии или квалификации, срок обучения, размер оплаты труда на время ученичества, обязанность ученика отработать определенное время в организации по приобретенной специальности. При прохождении обучения работники могут работать по основной специальности на условиях неполного рабочего дня или полностью освобождаться от трудовых обязанностей. Срок действия ученического договора продлевается в случае болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, когда по независящим от воли сторон обстоятельствам обучение фактически не проводилось. Условия данного договора в течение срока его действия могут изменяться только по соглашению сторон.

* 1. **Подготовка и переподготовка кадров на современном этапе развития управления персоналом.**

Подготовка новых рабочих – это первоначальное профессиональное обучение лиц, ранее не имевших рабочей специальности, как правило, производится в профессионально-технических училищах, а также в учебных комбинатах и непосредственно на производстве.

Подготовка новых рабочих проводится на предприятии, причем осуществляется 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, важных 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 присвоением рабочему определенного тарифного разряда.

При индивидуальной форме подготовки каждый обучающийся прикрепляется к 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 самостоятельно.

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

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.[[1]](#footnote-1)

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

Подходов к определению понятия «переподготовка»на настоящий момент выделяют несколько. А.Г. Косаев, разграничивая переподготовку и повышение квалификации, связывает первую с уровнем профессионального разделения труда, второе – с квалификационным его разделением. Некоторые авторы полагают, что переподготовка рабочих кадров на практике означает меры по повышение качества рабочей силы и на профессиональном, и на квалификационном уровнях. По мнению Т.П. Космарской, переподготовка близка к понятию «переобучение», хотя и не сводится к нему. Г.В. Лебедева, Л.Д. Терентьева определяют необходимость переподготовки и ее содержание высвобождением рабочих малоквалифицированного, ручного труда, а также связывают данный процесс с грядущими изменениями техники, технологии, информационных процессов в производстве. Переподготовка не означает смены профессии, она сопровождается повышением качества рабочей силы, ее квалификации*.* По своей природе профессиональная переподготовка всегда носит опережающий характер. В этой связи она призвана выполнять две взаимосвязанные функции. Первая – удовлетворение постоянных потребностей производства в кадрах нужной профессии и квалификации, по возможности с заделом на будущее развитие. Вторая – способствовать сокращению безработицы, ее структурных и технологических форм. Таким образом, профессиональная переподготовка рабочих кадров как часть непрерывного профессионального образования при воспроизводстве квалифицированной рабочей силы представляет собой комплексную социально-экономическую категорию, включенную в систему общественных отношений, посредством которых происходит обновление и расширение профессионального профиля работника в соответствии с требованиями изменяющегося производства и рынка труда.[[2]](#footnote-2)

Однако все исследователи едины во мнении, что потребность в переподготовкеу разных групп рабочих неодинакова. Целесообразно выделить три группы рабочих: 1) непосредственно связанные с процессом производства (наибольшие требования к изменению квалификации); 2) обеспечивающие условия деятельности первой группы рабочих и 3) определяющие положение предприятия на рынке, обслуживающие его внешние связи. В содержании труда 2-ой и 3-ей группы мера необходимых перемен значительно меньше, их труд в малой степени детерминирован материально-технической базой производства и больше зависит от индивидуальных способностей работника.

Рабочий, как показывает практика, за время своей профессиональной деятельности должен пройти переобучение 4-5 раз. Фактически переподготовка осуществляется в тех же формах, что и подготовка, хотя специфика каждой из них очевидна. Основная масса рабочих – до 70% - проходит переподготовку на производстве, что обусловлено: а) возможностями использования уникального и дорогостоящего оборудования, которым пока недостаточно оснащены ПТУ; б) недостаточным развитием сети стационарных учебных заведений профессионального технического образования; в) сравнительно короткими сроками обучения.

Оплата труда работников, проходящих переподготовку, осуществляется из расчета среднего заработка на прежней работе. Первый месяц выплачивается 100% среднего заработка, за второй – 70%, третий – 40%. Начиная со второго месяца работники получают зарплату за изготовление продукции по установленным на предприятии нормам и рамкам.[[3]](#footnote-3)

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.

Говоря об особенностях организации процесса переподготовки на предприятии, стоит подчеркнуть, что наиболее широко она практикуется на предприятиях, ориентированных при реализации своей кадровой политики на собственную рабочую силу. Необходимость в переподготовке вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, внутризаводская текучесть работников.

Следует учитывать, 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 – в 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:

1. определение масштабов переподготовки, влияющих на нее факторов;
2. выбор форм переподготовки с учетом достижения нужного результата с минимизацией средств на ее проведение;
3. 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.[[4]](#footnote-4)

**1.3 Классификация видов подготовки и переподготовки персонала.**

Обучающая деятельность представлена достаточно разнообразными ее видами :

- По видам обучения:

А) Внутризаводское обучение;

Б) Внезаводское обучение;

В) Самообучение самоподготовка;

-По формам обучения:

А) С отрывом от производства;

Б) Без отрыва от производства;

-По целевому назначению:

А) Подготовка новых рабочих;

Б) Повышение квалификации;

В) Переподготовка;

-По зависимости от места обучения:

А) На рабочем месте

Б) Вне рабочего места

Стоит заметить, что обучение может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами так и за его пределами. Система подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников на предприятии, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменение потребностей производства в рабочей силе, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами.

Перед системой управления персоналом на предприятии стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации:

1. выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров;

2. определение потребности в обучении кадров по отдельным его видам;

3. правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

4. выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса обучения как важного условия качественного обучения;

5. изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.[[5]](#footnote-5)

Существует еще одна разновидность задач производственного обучения, которая делится следующим образом:

при подготовке новых рабочих:

а) привитие обучающимся людям профессиональных навыков;

б) изучение наиболее рациональных рабочих приемов на основе опыта передовых производств;

в) освоение норм выработки, достижение качественных показателей;

г) усвоение правил техники безопасности и промышленной санитарии.

при повышении квалификации рабочих:

а) совершенствование имеющихся навыков;

б) освоение новых, более сложных работ и навыков;

в) освоение новой техники и технологии, изучение передовой организации производства;

г) Освоение новых методов и приемов труда и его организации.[[6]](#footnote-6)

Обучение невозможно без знания принципов обучения, то есть основных положений, на которых базируется успешно организованная теория образования и обучения и успешно организованный учебно-производственный процесс.

Профессиональное обучение делится на производственное и теоретическое.

Рассмотрим структуру производственного обучения. Все работы выполняемые рабочим любой профессии и квалификации, можно разделить на несколько групп. В каждой из них используются одинаковые или сходные трудовые операции или приемы. Комбинируя типичные операции или приемы, рабочий выполняет работу по своей специальности.

Этим определяется структура производственного обучения. В начале осваиваются разрозненные типичные трудовые действия, приемы и операции, затем их комбинации.

В связи с этим производственное обучение делится на три периода:

1. период упражнений, когда показываются, осваиваются и закрепляются типичные приемы и операции;
2. период выполнение учебно-производственных заданий, когда с помощью освоенных типичных приемов и операций выполняются ряд постепенно усложняющихся заданий и их комбинаций;
3. период самостоятельной работы, когда обучаемый выполняет работы на рабочем месте, которое он займет после обучения, приучается к самостоятельной работе. Третий период заканчивается квалификационным испытанием. [[7]](#footnote-7)

Теоретические занятия ведут квалифицированные инженеры или техники по программе и определенному расписанию, обеспечивающему окончание теории к моменту начала третьего периода производственного обучения. Обучаемый выполняет самостоятельную работу, понимая ее теоретические основы, приучается использовать полученную теорию на практике.

Основным документом, определяющим содержание, объем и целесообразную последовательность обучения, являются учебная программа. Ей предусматривается систематическое, последовательное освоение техники и технологии, методов труда на основе достоверных теоретических данных, то есть увязка производственного и теоретического обучения.

Учебные программы могут, разрабатываются как наиболее квалифицированными специалистами, преподавателями, так и сторонними лицами на договорных началах. Каждая программа содержит:

- объяснительную записку;

- производственно-квалификационную характеристику по данной профессии и квалификации;

- тематический план и программу теоретического обучения;

- перечень рекомендуемой литературы и наглядных пособий.[[8]](#footnote-8)

Обучение вторым профессиям и повышение квалификации рабочих:

Обучение вторым профессиям – это подготовка рабочих, уже имеющих профессию по основной деятельности с целью получения дополнительной с начальным уровнем квалификации для данного структурного подразделения. Организуется для расширения профессионального профиля, повышения профессионального мастерства, подготовки к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда (в том числе при бригадной или другой коллективной формах работы, в условиях совмещения).

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, 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. Индикатором, свидетельствующим о необходимости повышения квалификации рабочих, служит наметившееся снижение среднего разряда рабочих, отставание разряда рабочих от разряда работ. Другим индикатором может быть рост бракованной продукции по вине рабочего.[[9]](#footnote-9)

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 – обеспечить быстрое внедрение новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности предприятия. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать основной частью государственной системы непрерывного образования с подключением системы высшего и среднего образования страны.

Повышение квалификации служащих и специалистов осуществляется в различных формах. Так, это могут быть курсы на предприятиях с использованием в качестве преподавателей и наставников как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны. Данная форма обучения носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки. Более глубокие знания по широкому кругу вопросов в порядке повышения квалификации можно получить на специальных курсах при высших учебных заведениях, учебных центрах, в различных отраслевых и межотраслевых институтах, а также на семинарах, устраиваемых специализированными фирмами.

Повышение квалификации руководителей и специалистов будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков. Чтобы повысить ответственность и заинтересовать кадры в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.[[10]](#footnote-10)

Работа по повышению квалификации является основной частью подготовки кадрового резерва и потому предусматривается коллективными договорами администрации с работниками предприятия, а сами мероприятия по повышению квалификации находят отражение в системе планирования на предприятии.

Острой потребностью стало улучшение связей и координации деятельности специализированных учебных заведений и различных форм производственного обучения. Непрерывное образование решает задачи дообучения управляющих и специалистов, развития их профессиональных навыков, обучения новым методам и приемам работы, переподготовки, ускорения внедрения в практику управленческих и научно-технических новшеств, повышения уровня управления и экономической работы. Руководитель проходит несколько этапов подготовки. Первый этап – базовое обучение в высшем учебном заведении. Именно в рамках этой специализации готовятся будущие специалисты по управлению производством, финансами, маркетингу, планированию и другим функциональным дисциплинам.[[11]](#footnote-11)

Повышение квалификации осуществляется в двух основных формах: тренировки профессиональных навыков и развития работников. В последнем случае обычно предполагается подготовка к следующей должности.

Подготовка управляющих не замыкается на вузовских программах, несмотря даже на увеличение доли министерских программ. Виды обучения руководителей среднего и высшего звена многообразны: самообразование, курсы различной продолжительности с отрывом и без отрыва от производства, семинары, симпозиумы, стажировки, аспирантура, переподготовка.

В системе повышения квалификации на производстве существуют жесткие экономические критерии, она ориентируется на конечный практический результат, осуществляется тщательный контроль и обязательно оценивается эффективность каждой программы. Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний, переподготовкой работников. Однако переподготовить работника дешевле, чем заменить его.

Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение в нём потребностей предприятия. Определение потребностей в профессиональном развитии одного рабочего требует совместных усилий отдела подготовки кадров, самого рабочего и его руководителя. Каждая из сторон привносит своё видение этого вопроса.

Планирование программ подготовки — составная часть общего планирования трудовых ресурсов наряду с расчетом потребности в персонале, составле­нием планов набора, планированием карьеры. В целях определения потребности в обучении и планирова­нии образования целесообразно:

• использовать результаты оценки труда и персонала, вы­являющие проблемы, с которыми сталкиваются работники;

• анализировать план технического обновления;

• оценивать специфику общих программ подготовки, кото­рую проходят студенты колледжей и университетов, приходя­щие на работу в организацию;

• диагностировать средний уровень подготовленности но­вых кадров.

На современных предприятиях профессиональное обучение представляет собой комплексно организованный непрерывный процесс, включающий в себе несколько этапов.

С точки зрения управления также существенно деление профессионального обучения на производственное и теоретическое: для каждого вида применимы свои методы регулирования и способы воздействия на обучаемых.

В производственном обучении все работы, выполняемые рабочим любой профессии и квалификации, делятся на несколько групп (по принципу использования одинаковых или сходных трудовых операций или приемов). Рабочий, комбинируя типичные операции или приемы, выполняет работу по своей специальности. Этим определяется структура производственного обучения. В начале осваиваются разрозненные типичные трудовые действия, приемы и операции, затем их комбинации.

В связи с этим производственное обучение состоит из трех периодов:

1 период упражнений, когда показываются, осваиваются и закрепляются типичные приемы и операции;

2 период выполнение учебно-производственных заданий, когда с помощью освоенных типичных приемов и операций выполняется ряд постепенно усложняющихся заданий и их комбинаций;

3 период самостоятельной работы, когда обучаемый выполняет работы на рабочем месте, которое он займет после обучения, приучается к самостоятельной работе. Третий период заканчивается квалификационным испытанием.[[12]](#footnote-12)

По ходу своего обучения инструктор предоставляет обучаемому все большую самостоятельность, переходя от объяснений к текущим замечаниям, напоминаниям и советам.

Производственной обучение сопровождается теоретическим, при котором изучаются основы технических знаний, необходимые для сознательного выполнения производственных работ и помогающие рабочему в дальнейшем производственном росте. Они дают ему знания технологии, понимания смысла и правил выполнения работы. Для теоретических знаний организуются группы рабочих, обучающихся одной или родственным специальностям. Теоретические занятия ведут квалифицированные инженеры или техники по программе и определенному расписанию, обеспечивающему окончание теории к моменту начала третьего периода производственного обучения

Наконец, не последнее место в организационно-управленческом блоке обучения кадров отводится составлению учебной программы (основного документа, определяющего содержание, объем и целесообразную последовательность обучения). Ей предусматривается систематическое, последовательное освоение техники и технологии, методов труда на основе достоверных теоретических данных, то есть увязка производственного и теоретического обучения.

Право на утверждение учебной программы принадлежит только главному инженеру или лицу, исполняющему его обязанности. Учебные программы разрабатываются как наиболее квалифицированными специалистами, преподавателями, так и сторонними лицами на договорных началах.

Заводские программы для рабочих, связанных с обслуживанием и ремонтом оборудования должны согласовываться с технадзором. Для того чтобы обучение было для обучаемого посильным, программа в целом и каждый ее раздел построены так, что все новое основывается на уже известном, и обучаемый постепенно переходит от простого к сложному.

Резюмируя, стоит отметить, что перед системой управления персоналом на предприятии стоят следующие задачи в области подготовки, переподготовки кадров и повышения их квалификации:

1. выработка стратегии в формировании квалифицированных кадров;

2. определение потребности в обучении по отдельным его видам;

3. правильный выбор форм и методов подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

4. выбор программно-методического и материально-технического обеспечения процесса как важного условия качественного обучения;

5. изыскание средств для финансирования всех видов обучения в необходимом количестве и с требуемым качеством.

Существует еще одна разновидность задач производственного обучения, которая делится следующим образом При подготовке новых рабочих:

а) привитие обучающимся профессиональных навыков;

б) изучение наиболее рациональных рабочих приемов на основе опыта передовых производств;

в) освоение норм выработки, достижение качественных показателей;

г) усвоение правил техники безопасности и промышленной санитарии.

1. При повышении квалификации рабочих:

а) совершенствование имеющихся навыков;

б) освоение новых, более сложных работ и навыков;

в) освоение новой техники и технологии, изучение передовой организации производства;

г) освоение новых методов и приемов труда и его организации. [[13]](#footnote-13)

На основании анализа литературных источников по названной тематике можно сделать следующие выводы:

1. Подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой жизни.

2. Предприятия должны рассматриваться затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволят наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

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

4. Система подготовки может быть эффективной только в том случае, если будет проанализировано существующее положе­ние, оценена перспектива и сформирован образ желаемого бу­дущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены сроки и затраты.

5. Обучение полезно и нужно в трех случаях:

а) когда человек поступает на работу;

б) когда работника назначают на новую работу;

в) когда установлено, что у работника не хватает определенных навыков для работы.

**ГЛАВА 2. Анализ деятельности Министерства экономического развития и торговли в сфере подготовки и переподготовки персонала.**

**2.1 Общие сведения о Министерстве экономического развития и торговли.**

Министерство экономического развития(далее Министерство) и торговли располагается по адресу КБР, г.Нальчик пр.В.И. Ленина 27, Дом правительства. Данное министерство осуществляет свою работу на основании постановления правительства Кабардино-Балкарской республики от 6 апреля 2009 г. n 97-ПП  
о министерстве экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской республики. Данное постановление следующего содержания:

«В соответствии с Указом Президента Кабардино-Балкарской Республики от 28 июня 2006 года N 66-УП «О структуре исполнительных органов государственной власти Кабардино-Балкарской Республики» Правительство Кабардино-Балкарской Республики постановляет:  
1. Утвердить прилагаемое Положение о Министерстве экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики.  
2. Установить предельную численность работников аппарата Министерства экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики в количестве 93 единиц с месячным фондом оплаты труда по должностным окладам 446,35 тыс. рублей за счет средств, предусмотренных в республиканском бюджете Кабардино-Балкарской Республики на содержание аппарата в сфере установленных функций.  
3. Разрешить Министерству экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики иметь трех заместителей министра – руководителей департаментов и коллегию в количестве 21 человека.  
4. Признать утратившим силу Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 24 сентября 2007 года N 244-ПП «О Министерстве экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики». Утверждено Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской республики от 6 апреля 2009 г. N 97-ПП[[14]](#footnote-14).

 Общие положения о Министерстве экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской республики:

1. Министерство экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики является исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, уполномоченным осуществлять функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере анализа и прогнозирования социально-экономического развития, развития предпринимательской деятельности, в том числе малого и среднего бизнеса, международной, межрегиональной и внешнеэкономической деятельности, торговли, экономического развития Кабардино-Балкарской Республики, инвестиционной деятельности, формирования республиканских целевых программ, мобилизационной подготовки экономики Кабардино-Балкарской Республики, потребительского рынка, организации мероприятий по проведению административной реформы в Кабардино-Балкарской Республике.  
 2. Министерство руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Конституцией Кабардино-Балкарской Республики, договорами Кабардино-Балкарской Республики, законами Кабардино-Балкарской Республики, актами Президента Кабардино-Балкарской Республики и Правительства Кабардино-Балкарской Республики, иными нормативными правовыми актами, а также настоящим положением.  
 3. Министерство осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, исполнительными органами государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.[[15]](#footnote-15)

Полномочия Министерства:

4. Министерство осуществляет следующие полномочия в установленной сфере деятельности:  
 4.1. разрабатывает комплекс мер по оптимизации участия государства в регулировании экономической деятельности и осуществляет контроль за их реализацией;  
 4.2. проводит анализ экономического положения Кабардино-Балкарской Республики и определяет на его основе принципы и методы регулирования социально-экономического развития Кабардино-Балкарской Республики;  
 4.3. разрабатывает принципы, методы и формы реализации государственной структурной и инвестиционной политики, направленной на обеспечение устойчивого развития Кабардино-Балкарской Республики;  
 4.4. участвует в разработке и реализации мер по обеспечению экономической и продовольственной безопасности республики, а также по защите экономических интересов Кабардино-Балкарской Республики;  
 4.5. координирует в пределах своей компетенции реализацию целевых и ведомственных республиканских программ, программ социального и экономического развития муниципальных образований Кабардино-Балкарской Республики;  
 4.6. разрабатывает и реализует государственную политику по регулированию и стимулированию развития сферы торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения;  
 4.7. обеспечивает создание благоприятных условий для развития сети потребительского рынка, увеличения видов услуг и повышения их качества в целях максимального удовлетворения потребностей населения, а также осуществляет контроль в сфере потребительского рынка;  
 4.8. разрабатывает в пределах своей компетенции основы государственной политики в сфере экономики и торговли и осуществляет межотраслевую координацию;  
 4.9. участвует в подготовке предложений по общим направлениям финансовой, бюджетной, налоговой, денежно-кредитной, тарифной политики Кабардино-Балкарской Республики;  
 4.10. разрабатывает и реализует государственную инвестиционную политику, экономическое обоснование бюджетной политики, отдельных разделов и подразделов расходов республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, а также обеспечивает подготовку экономического обоснования и формирование бюджетной заявки на финансирование поставок продукции (работ, услуг) для государственных нужд Кабардино-Балкарской Республики [[16]](#footnote-16)

Организация деятельности:

5. Министерство возглавляет министр, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Кабардино-Балкарской Республики.  
 6. Министр несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Министерство полномочий и реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности.  
 7. Министр имеет заместителей. Председатель Правительства Кабардино-Балкарской Республики по представлению министра и по согласованию с Президентом Кабардино-Балкарской Республики распоряжением Правительства Кабардино-Балкарской Республики назначает на должность и освобождает от должности заместителей министра. Количество заместителей министра определяет Правительство Кабардино-Балкарской Республики.

Министр:

8 осуществляет общее руководство деятельностью Министерства;  
 8.1. распределяет обязанности между своими заместителями;  
 8.2. назначает в установленном порядке на должность и освобождает от должности работников Министерства;  
 8.3. решает в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кабардино-Балкарской Республики о государственной службе вопросы, связанные с прохождением государственной гражданской службы в Министерстве;

9. В Министерстве образуется коллегия в составе министра (председатель коллегии), заместителей министра и начальников структурных подразделений Министерства. В состав коллегии могут включаться представители исполнительных органов государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, органов местного самоуправления, предприятий, организаций и учреждений, депутаты Парламента Кабардино-Балкарской Республики, ученые и специалисты. Состав коллегии и численность утверждает Правительство Кабардино-Балкарской Республики.  
 10. Структура Министерства утверждается Президентом Кабардино-Балкарской Республики.  
 11. Финансирование расходов на содержание Министерства осуществляется за счет средств, предусматриваемых в республиканском бюджете Кабардино-Балкарской Республики на соответствующий год.  
Министерство является юридическим лицом, имеет бланки установленного образца и печать с изображением Государственного герба Кабардино-Балкарской Республики и со своим наименованием, иные печати, штампы, счета, открываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кабардино-Балкарской Республики в органах, осуществляющих кассовое обслуживание исполнения республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.  
 12. Ликвидацию либо реорганизацию Министерства осуществляет Президент Кабардино-Балкарской Республики в порядке, установленном действующим законодательством.  
 13. Полное наименование Министерства – Министерство экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики. Сокращенное наименование – Минэкономразвития КБР.[[17]](#footnote-17)

Возглавляет министерство Мусуков Алий Тахирович. Заместители министра: Коков Хасанби Нахович, Белецкая Ольга Викторовна, Керефов Мурат Анатольевич.

**2.2** **Анализ Президентской программы подготовки управленческих кадров**

Существует 2 программы переподготовки кадров, и 1 программа повышения квалификации.

**Программа профессиональной переподготовки типа В - Экзамены:**

- Иностранный язык (английский/немецкий/французский): оnline тестирование

- Информационные технологии: оnline тестирование

- Профессиональное интервью (на основе данных специалиста, полученных во время квалификационного отбора)

**Программа профессиональной переподготовки типа А - Экзамены:**

- Иностранный язык (английский/немецкий/французский): оnline тестирование

- Информационные технологии: оnline тестирование

- Профессиональное интервью (на основе данных специалиста, полученных во время квалификационного отбора)

- Специальный конкурс (публичная презентация концепции проекта специалиста)

**3.** **Программа повышения квалификации тип Q по «Развитию предпринимательства» -Экзамены:**

- Информационные технологии: оnline тестирование

- Профессиональное интервью (на основе данных специалиста, полученных во время квалификационного отбора)[[18]](#footnote-18)

 Президентская программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации реализуется согласно Указу Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 года N 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации»[[19]](#footnote-19) (далее - Государственный план). Функции организатора программы подготовки руководителей, а также координирующие функции осуществляет Федеральная Комиссия, возглавляемая Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации - Руководителем Аппарата Правительства Российской Федерации С.С. Собяниным. Комиссия имеет во всех регионах свои отделения.   
     Согласно постановлению Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 6 июля 2007 года №166 – ПП «О реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08 – 2012/13 учебных годах» образована Кабардино-Балкарская региональная комиссия (РК). Этим же постановлением Министерство экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики определено уполномоченным исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики по реализации Государственного плана в Кабардино-Балкарской Республике.   
     Основными задачамимероприятий по реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (далее – Государственный план) являются следующие:   
     •  формирование кадрового управленческого резерва для организаций народного хозяйства Российской Федерации;   
     •  подготовка управленческих кадров для социальной сферы и инновационных отраслей экономики;   
     •  повышение качества управления организациями народного хозяйства Российской Федерации и эффективности использования управленческих кадров в наиболее значимых секторах экономики;   
     •  поддержка внедрения проектов развития в учреждениях и организациях народного хозяйства Российской Федерации;   
     •  содействие интеграции России в мировую экономику, путем подготовки специалистов, способных развить кооперацию между российскими и зарубежными организациями;   
     •  введение единой системы оценки профессиональной компетентности специалистов, проходящих подготовку в рамках Государственного плана;   
     •  совершенствование деятельности российских образовательных учреждений, занимающихся подготовкой управленческих кадров;   
     •  содействие распространению апробированных успешных методик обучения менеджеров среди российских образовательных учреждений, занимающихся подготовкой управленческих кадров.   
     Стратегическая цель Президентской программы – повышение качества управления на отечественных предприятиях. В рамках Президентской программы руководители высшего и среднего управленческого звена предприятий и организаций республики ежегодно имеют возможность пройти 550 часовую подготовку в ведущих российских образовательных учреждениях по укрупненной группе специальностей и направлений «Экономика и управление». После завершения подготовки в образовательных учреждениях участникам программы предоставляется возможность прохождения стажировки на профильных российских или зарубежных предприятиях.   
     В соответствии с планом работ Федеральной Комиссии ежегодно проводится конкурсный отбор специалистов, согласно утвержденной квоте, для обучения в рамках Государственного плана. Обучение проходит по блочно-модульной форме в течение 1 учебного года в лучших вузах г.Москвы и г.Санкт-Петербурга.   
     Понимая, что подготовка высококвалифицированных кадров невозможна без качественного бизнес – образования, образовательные программы, реализуемые в рамках Государственного плана, ежегодно проходят дополнительную общественную экспертизу. В Совет по экспертизе входят представители Минэкономразвития РФ, федеральных министерств, администраций субъектов РФ, рекомендующих организаций, образовательных учреждений, профессиональных объединений. Обязательным требованием к программам является максимальное использование активных нетрадиционных методов и форм занятий. Профессиональная переподготовка должна соответствовать потребностям современной экономики и демонстрировать единство теории и практики.   
     Являясь самой передовой образовательной программой Российской Федерации, подготовка в рамках Государственного плана предполагает, прежде всего, участие в кадровом обеспечении реализации приоритетных национальных проектов. Не секрет, что, только обладая профессиональными знаниями в сочетании с необходимым объемом современных знаний в вопросах управления и экономики, руководители учреждений и организаций могут эффективно решать задачи государства.   
     Проблемы медицины, образования, доступного жилья и функционирующего сельского хозяйства - это не столько проблемы экономики. Это вопросы национальной безопасности, перспектив демографического развития, имеющие первостепенную политическую важность.   
     Для решения задач по реорганизации предприятий последние годы введен новый формат переподготовки – проектно-ориентированные образовательные программы. Проект нужен там, где невозможно решить задачу с помощью функционирования. Если руководитель, направляя на переподготовку специалиста, ставит перед ним конкретную задачу, то в образовательном учреждении под руководством ведущих профессоров российских и зарубежных бизнес-школ, специалист осваивает не только современные управленческие знания, но и поэтапно учится реализовывать проект.   
     Принимая во внимание рекомендации Комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (протоколы №25, 26) в 2008-2009 годах Кабардино-Балкарская региональная комиссия организовала свою работу с учетом модернизации учреждений социальной сферы. В результате Кабардино-Балкарская Республика оказалась в числе 39 регионов, получивших право на обучение специалистов социальной сферы по проектно-ориентированным управленческим программам. Из 23 рекомендованных для обучения в 2009/10 учебном году 14 специалистов (60%) представляют учреждения социальной сферы (образование, здравоохранение).   
     Модернизация отраслей социальной сферы определено одним из приоритетных направлений социально-экономической политики на ближайшие годы. В связи с этим дальнейшее развитие Программы подготовки управленческих кадров предполагает наряду с переподготовкой кадров для субъектов малого бизнеса и участие в кадровом обеспечении реализации приоритетных национальных проектов «Здоровье» и «Образование».   
     Стажировки в рамках Государственного плана – это неотъемлемая часть современного бизнес-образования. Они, как правило, проходят на профильных успешных зарубежных или российских предприятиях, у которых есть чему поучиться.   
     Решить проблему полноценного обеспечения кадрами развивающуюся региональную экономику можно только тогда, когда образование, наука, производство и государство выступят как социальные партнеры, ответственные за решение общей задачи: повышение качества жизни. Президентская программа вносит неоценимый вклад в решение этой задачи.   
     В нашей республике Программа реализуется с 1998 года. З а 12 лет участия в реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров для республики подготовлено более 200 специалистов по направлениям «Менеджмент», «Маркетинг» и «Финансы». Обучение участники Программы проходят в лучших учебных заведениях страны:   
     • Академия народного хозяйства при Правительстве РФ;   
     • Финансовая академия при Правительстве РФ;   
     • Государственный университет управления;   
     • Всероссийская академия внешней торговли;   
     •  Межотраслевой институт повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров и специалистов Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова;   
     • Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС»;   
     в Санкт-Петербурге -   
     • Санкт-Петербургский государственный университет;   
     • Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов;   
     • Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет;   
     • Пермский государственный университет;   
     • Волгоградский государственный университет.   
     Обучаясь в других городах, участники Программы имеют возможность не только познакомиться с жизнью больших мегаполисов, но и наладить деловые контакты со специалистами из других регионов. К сожалению, почти треть выпускников работают сегодня за пределами республики. В основном это среднее управленческое звено. Но мы поддерживаем их выбор, т.к. понимаем, что каждый подготовленный специалист, должен работать там, где есть возможность реализоваться полностью.   
     При направлении своих специалистов на переподготовку руководителю необходимо внимательнее относиться к подбору кандидатов для участия в конкурсных отборах, возглавляемыми выпускниками Президентской программы. Конкурсный отбор проводится в региональных Комиссиях, сформированных высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Во время конкурсного отбора предпочтение отдается специалистам, представившим проекты развития организаций, направленные на развитие реального сектора экономики, малого и среднего бизнеса, на создание дополнительных рабочих мест, а также представителям организаций, реализующих приоритетные национальные проекты. Финансирование программы проводится следующим образом:33% оплачивает федеральный бюджет,33% оплачивает региональный бюджет, и 34% оплачивает организация, или сам специалист, отправляющийся на курсы.

**Таблица 1.**

**Финансирование мероприятий по реализации Государственного плана подготовки управленческих кадров**

**(сводная таблица)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебный год | Заложено в бюджете(тыс. руб.) | Квота(чел.) | Средний возраст  (лет) |  |
| 1998-1999 уч.год | 505,9 | 24 | 24,2 |
| 1999-2000 уч.год | 800,0 | 20 | 23,8 |
| 2000-2001 уч.год | 800,0 | 18 | 24,7 |
| 200 1-2002 уч.год | 936,0 | 20 | 26,5 |
| 2002-2003 уч.год | 936,0 | 24 | 29,3 |
| 2003-2004 уч.год | 951,0 | 24 | 33,2 |
| 2004-2005 уч.год | 951,0 | 24 | 32,1 |
| 2005-2006 уч.год | 969,0 | 24 | 31,7 |
| 2006-2007 уч.год | 1059,0 | 24 | 32.7 |
| 2007-2008 уч.год | 1140,0 | 22 | 32,4 |
| 2008-2009 уч.год | 1220,0 | 24 | 31,2 |
| 2009-20 10 уч.год | 1321,0 | 23+4 (доп.2008/09-социальная сфера) | 32,4 |
| 2010-2011 уч.год | 1048,4 | 38+6 (доп.2010 повышение квалификации) |  |  |

(таблица составлена по данным Министерства экономического развития КБР).

**Таблица 2.**

**Специалисты Кабардино-Балкарской Республики,подготовленные в рамках Президенсткой программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебный год | Прошли по конкурсу | Не выехали на учебу | Завершили учебу | Работают в другом регионе/стране | Прошли стажировку |
| 1998-1 999 уч.год | 14 | 3 | 11 | 7 | 8 |
| 1999-2000 уч.год | 15 | 7 | 8 | 4 | 3 |
| 2000-2001 уч.год | 25 | 9 | 16 | 7 | - |
| 2001-2002 уч.год | 23 | 5 | 18 | 9 | - |
| 2002-2003 уч.год | 18 | - | 16 | 10 | 2 |
| 2003-2004 уч.год | 25 | 1 | 24 | 9 | 4 |
| 2004-2005 уч.год | 21 | - | 21 | 4 | 4 (ЗС)+6(РС) |
| 2005-2006 уч.год | 24 | - | 21(2-академ.) | 2 | 8 (ЗС)+3(РС) |
| 2006-2007 уч.год | 24 | 1 | 22 (1-академ.) | 2 | 7(ЗС)+5(РС) |
| 2007-2008 уч.год | 22 | 3 | 19 | 1 | 4(ЗС) |
| 2008-2009 уч.год | 24 | 1 | 23 | 3 | 6(ЗС) |
| 2009-20 10 уч.год | 23+4 (доп.2009-социальная сфера) | - | 23+4 | - | 5(ЗС) |
| 2010-2011 уч.год | 12+2(доп.20Ю повышение квалификации) |  |  |  |  |

(таблица составлена по данным Министерства экономического развития КБР).

**2.3 Программа Главы Кабардино-Балкарской республики по подготовке кадров для экономики Кабардино-Балкарской республики на 2007 - 2011 годы.**

Наименование программы: Республиканская целевая программа "Программа Главы Кабардино-Балкарской Республики по подготовке кадров для экономики Кабардино-Балкарской Республики на 2007 - 2011 годы" (далее - Президентская программа по подготовке кадров, Программа).

Государственный заказчик Программы: Администрация Главы Кабардино-Балкарской Республики.

Ответственные исполнители Программы: Министерство экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики, Министерство финансов.

Цели Программы: подготовка нового поколения профессиональных кадров для экономики Кабардино-Балкарской Республики;

повышение образовательного уровня предпринимателей;

вовлечение молодежи в сферу бизнеса.

Задачи Программы: создание управленческого кадрового резерва;

освоение механизмов и форм антикризисного управления;

освоение теоретических основ экономики и управления в сфере малого и среднего предпринимательства;

Участники Программы:

по направлению "Организация обучения в международных бизнес-школах":

- жители Кабардино-Балкарской Республики, имеющие высшее образование, стаж работы по специальности не менее одного года и владеющие английским языком;(в ред. Закона КБР от 10.12.2008 N 73-РЗ)

по направлению "Организация обучения арбитражных (антикризисных) управляющих":

-жители Кабардино-Балкарской Республики, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и стаж руководящей работы не менее двух лет в совокупности;

по направлению "Организация обучения английскому языку" :

- жители Кабардино-Балкарской Республики, имеющие высшее образование, изъявившие желание получить языковой сертификат IELTS (Inter English Language Testing System) для последующего зачисления в международные бизнес-школы; (абзац введен Законом КБР от 21.07.2009 N 39-РЗ)

по направлению "Подготовка кадров для сферы малого и среднего бизнеса" :

- руководители и специалисты субъектов малого и среднего предпринимательства, имеющие среднее или высшее образование, общий стаж работы не менее одного года; руководители и специалисты объектов инфраструктуры поддержки предпринимательства, имеющие среднее или высшее образование, общий стаж работы не менее одного года; студенты и выпускники высших и средних учебных заведений в возрасте до 30 лет, желающие заниматься предпринимательской деятельностью.

Период реализации Программы: 2007 - 2011 годы

Финансирование Программы: всего для реализации Программы потребуются средства в размере 383,1 млн. рублей, в том числе из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики - 244,5 млн. рублей, внебюджетных источников - 138,6 млн. рублей[[20]](#footnote-20).

Основное содержание Программы

Президентская программа по подготовке кадров определяет основные цели, задачи и принципы государственной поддержки предпринимательства в республике в направлении подготовки и обучения профессиональных кадров для экономики Кабардино-Балкарской Республики.

Актуальность и условия реализации Программы

Современный этап развития экономики Кабардино-Балкарской Республики характеризуется острым дефицитом высококвалифицированных менеджеров универсального типа, изменением требований к персоналу предприятий и кадровой политики.

Ощущается дефицит профессиональных знаний и навыков у значительного числа директоров предприятий, руководителей подразделений, менеджеров и специалистов кадровых служб.

Назревшая задача реализации программы по профессиональной переподготовке кадров с ориентацией на проектирование эффективной системы управления конкретной организацией прозвучала в Послании Президента Кабардино-Балкарской Республики А.Б. Канокова Парламенту в 2007 году. Актуальность Президентской программы по подготовке кадров подтверждается тем фактом, что многие хозяйствующие субъекты, сталкиваясь с кризисными тенденциями, не имеют достаточных экономических и управленческих знаний для их преодоления. Это во многом связано с тем, что обучение персонала является достаточно дорогостоящим мероприятием, а также с тем, что на рынке образовательных услуг Кабардино-Балкарской Республики не предлагаются соответствующие специализированные обучающие программы.

В этой связи весомый вклад в совершенствование системы государственного управления и создания действенного кадрового резерва должна внести практика направления молодых специалистов республики в ведущие международные бизнес-школы.

Реализация программ обучения специалистов сферы предпринимательства при участии ведущих вузов и экспертов-практиков позволит дать менеджерам комплексные знания в области теории и практики управления предприятием, вооружить гибким инструментарием в вопросе построения эффективной системы управления.

Одним из условий успешной реализации Президентской программы по подготовке кадров является наличие государственной бюджетной поддержки, так как многие предприниматели при нехватке профессиональных знаний не могут оплатить столь необходимое им обучение.

Цели и задачи Программы

Основной целью Программы является подготовка нового поколения профессиональных кадров для экономики Кабардино-Балкарской Республики.

Для достижения целей Программы поставлен ряд задач:

создание управленческого кадрового резерва;

освоение механизмов и форм антикризисного управления;

освоение теоретических основ экономики и управления в сфере малого и среднего предпринимательства;

повышение квалификации и профессиональная переподготовка предпринимателей, государственных и муниципальных служащих, специалистов инфраструктуры поддержки бизнеса;

формирование навыков разработки, обоснования и реализации бизнес-проектов;

эффективное использование новейших бизнес-технологий;

вовлечение молодежи в сферу бизнеса;

освоение отечественного и зарубежного опыта работы предприятий посредством участия в зарубежных стажировках.

Основные принципы подготовки кадров для экономики

Кабардино-Балкарской Республики

В ходе реализации Президентской программы по подготовке кадров необходимо учитывать, что обучение руководителей и специалистов, имеющих некоторый опыт практической деятельности, имеет свои особенности. Поэтому для обеспечения эффективности обучения следует соблюдать следующие принципы:

формирование у слушателей интереса к обучению путем предоставления им возможности активно участвовать в учебном процессе;

преобладание практических занятий над лекционными;

учет индивидуальных характеристик обучающихся;

применение современных методов обучения: интерактивные и мультимедийные лекции, решение практических задач, в том числе на компьютере, кейсы (разбор конкретных ситуаций), тренинги, деловые игры, тесты, видеофильмы, компьютерные обучающие программы, непосредственное консультирование в ходе применения освоенных знаний.

В рамках Программы предполагается организация:

обучения специалистов республики в ведущих международных бизнес-школах;

обучения арбитражных (антикризисных) управляющих;

обучения английскому языку;

(абзац введен Законом КБР от 21.07.2009 N 39-РЗ)

подготовка кадров для сферы малого и среднего бизнеса, в том числе обучение предпринимателей, руководителей и специалистов объектов инфраструктуры поддержки предпринимательства, организация обучения английскому языку для последующего зачисления в международные бизнес-школы, бизнес-тренингов, зарубежных стажировок, летнего обучающего лагеря для студентов и выпускников высших и средних учебных заведений, иных обучающих мероприятий.(в ред. Закона КБР от 10.12.2008 N 73-РЗ)

Обучение осуществляется с отрывом или без отрыва от работы и завершается государственной аттестацией с выдачей слушателям, успешно закончившим подготовку, государственных документов установленного образца.

Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование мероприятий Президентской программы по подготовке кадров будет осуществляться за счет средств федерального бюджета и республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Объем ассигнований на реализацию мероприятий Программы в 2007 - 2011 годах за счет всех источников финансирования составляет 383,1 млн. рублей, в том числе из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики - 244,5 млн. рублей, внебюджетных источников - 138,6 млн. рублей.(в ред. Закона КБР от 26.07.2010 N 62-РЗ)

По направлению "Организация обучения в международных бизнес-школах" ежегодно предполагается обучение порядка 60 специалистов за счет бюджетных и внебюджетных средств. Указанным специалистам ежемесячно в течение одного учебного года выплачивается стипендия в размере, эквивалентном 500 евро на одного учащегося, рассчитанная исходя из среднемесячного курса Центрального банка Российской Федерации. Ежегодное количество участников Программы определяется решением комиссии по отбору участников Программы по направлениям "Организация обучения в международных бизнес-школах" и "Организация обучения арбитражных (антикризисных) управляющих", утвержденной Указом Президента Кабардино-Балкарской Республики от 26 февраля 2008 года N 19-УП "О мерах по реализации республиканской целевой программы "Программа Президента Кабардино-Балкарской Республики по подготовке кадров для экономики Кабардино-Балкарской Республики на 2007 - 2011 годы". (в ред. Закона КБР от 26.07.2010 N 62-РЗ)

По направлению "Организация обучения арбитражных (антикризисных) управляющих" объемы финансирования уточняются и предусматриваются ежегодно при формировании республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на очередной финансовый год исходя из рыночной стоимости обучения не менее 20 арбитражных (антикризисных) управляющих в год. (в ред. Закона КБР от 08.06.2009 N 28-РЗ)

По направлению "Организация обучения английскому языку" ежегодно предполагается обучение до 100 специалистов. (абзац введен Законом КБР от 21.07.2009 N 39-РЗ)

Направление "Подготовка кадров для сферы малого и среднего бизнеса" финансируется ежегодно в объемах, предусмотренных республиканской целевой программой "Развитие и поддержка малого предпринимательства в Кабардино-Балкарской Республике на 2007 - 2011 годы", а также за счет средств федерального бюджета.

Распределение средств по годам и направлениям финансирования отражено в таблице 3. Объемы бюджетных средств могут ежегодно уточняться в соответствии с принимаемыми нормативными правовыми актами о соответствующих бюджетах на очередной финансовый год.

Порядок отбора ответственных исполнителей Программы

Отбор ответственных исполнителей Президентской программы по подготовке кадров будет осуществляться на конкурсной основе в законодательно установленном порядке ежегодно. Ответственные исполнители будут отбираться из числа ведущих международных, российских и республиканских высших учебных заведений, консалтинговых и иных компаний, имеющих необходимый опыт работы.

Критерии отбора участников Программы

Отбор участников Президентской программы по подготовке кадров осуществляется по следующим критериям:

1) по направлению "Организация обучения в международных бизнес-школах":

участник должен быть жителем Кабардино-Балкарской Республики;

наличие высшего образования;

владение разговорным и письменным английским языком (наличие сертификатов об окончании курсов LTE, PET, KET, FCE, CAE, TOEFL, IELTS или др.);

стаж работы по специальности не менее одного года;

(в ред. Закона КБР от 10.12.2008 N 73-РЗ)

2) по направлению "Организация обучения арбитражных (антикризисных) управляющих":

участник должен быть жителем Кабардино-Балкарской Республики;

наличие высшего юридического или экономического образования;

стаж руководящей работы не менее двух лет в совокупности;

отсутствие судимости за преступления в сфере экономики, а также за преступления средней тяжести, тяжкие и особо тяжкие преступления;

3) по направлению "Подготовка кадров для сферы малого бизнеса":

руководители и специалисты субъектов малого и среднего предпринимательства, имеющие среднее или высшее образование, общий стаж работы не менее одного года;

руководители и специалисты объектов инфраструктуры поддержки предпринимательства, имеющие среднее или высшее образование, общий стаж работы не менее одного года;

студенты и выпускники высших и средних учебных заведений в возрасте до 30 лет, желающие заниматься предпринимательской деятельностью.

4) по направлению "Организация обучения английскому языку":

участник должен быть жителем Кабардино-Балкарской Республики;

иметь высшее образование;

подать заявление участника на получение языкового сертификата IELTS (Inter English Language Testing System) для последующего зачисления в международные бизнес-школы.

(п. 4 введен Законом КБР от 21.07.2009 N 39-РЗ)

Основные требования к порядку отбора участников Программы

По направлениям "Организация обучения в международных бизнес-школах", "Организация обучения арбитражных (антикризисных) управляющих", "Организация обучения английскому языку" конкурсный отбор осуществляется комиссией, персональный состав которой утверждается Президентом Кабардино-Балкарской Республики. Состав указанной комиссии формируется на паритетной основе из ответственных сотрудников органов исполнительной власти Кабардино-Балкарской Республики, представителей высших учебных заведений и общественных объединений.

(в ред. Закона КБР от 21.07.2009 N 39-РЗ)

По направлению "Подготовка кадров для сферы малого и среднего бизнеса" отбор участников Президентской программы по подготовке кадров осуществляется в форме собеседования Комиссией по финансированию проектов в сфере малого предпринимательства, состав и Положение которой утверждены Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 26 января 2006 г. N 14-ПП.

Объявление о начале конкурсного отбора, его порядке обязательно публикуется в средствах массовой информации.

Преимущественным правом при отборе пользуются руководители и специалисты, работающие в следующих сферах:

туристско-рекреационная и санаторно-курортная сферы;

производство и переработка сельскохозяйственной продукции;

высокотехнологичное производство строительных материалов;

производственная и инновационная сферы;

жилищно-коммунальное хозяйство;

финансово-кредитная сфера;

государственное и муниципальное управление.

Решением комиссии может быть установлен дополнительный перечень документов, необходимых для оценки уровня участников Программы.

Профессиональное собеседование для кандидатов проводится комиссией (с обязательным приглашением заявителя) после сбора всех необходимых документов для участия в отборе. Решение комиссии доводится до сведения участников отбора в недельный срок в письменном виде.

Контроль за исполнением Программы

Деятельность исполнителей Президентской программы по подготовке кадров координируют Администрация Президента Кабардино-Балкарской Республики и Министерство экономического развития и торговли Кабардино-Балкарской Республики, которые по соответствующим направлениям:

осуществляют текущее управление ходом реализации Программы;

организуют сбор от исполнителей Программы отчетных материалов, их обобщение и подготовку информации о ходе реализации Программы;

готовят ежегодный отчет о ходе выполнения программных мероприятий и направляют его Президенту Кабардино-Балкарской Республики и в Парламент Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с действующим законодательством.

Таблица 3.

ОБЪЕМЫ И ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование  мероприятия | Источники  финансирования | 2007 год | 2008  год | 2009  год | 2010  год | 2011  год | Всего |
| 1. | Организация  обучения  в международных бизнес-школах | всего |  | 66850 | 81100 | 85000 | 132320 | 365270 |
| республиканский бюджет КБР | - | 34350 | 47600 | 50000 | 95820 | 227770 |
| - в том числе  стипендия <\*> | - | 1850 | 10900 | 15000 | 17820 | 45570 |
| внебюджетные  средства | - | 32500 | 33500 | 35000 | 36500 | 137500 |
| 2. | Организация  обучения  арбитражных  (антикризисных) управляющих | всего | 900 | 1000 | 1638 | 1250 | - | 4788 |
| республиканский бюджет КБР | 700 | 750 | 1338 | 900 | - | 3688 |
| внебюджетные  средства | 200 | 250 | 300 | 350 | - | 1100 |
|  | Организация  обучения  английскому  языку | республиканский бюджет КБР | - | - | 3000 | 10000 |  | 13000 |
| ИТОГО ПО  ПРОГРАММЕ | всего | 900 | 67850 | 85738 | 96250 | 132320 | 383058 |
| республиканский бюджет КБР | 700 | 35100 | 51938 | 60900 | 95820 | 244458 |
| внебюджетные  средства | 200 | 32750 | 33800 | 35350 | 36500 | 138600 |

(таблица составлена по данным Министерства экономического развития и торговли КБР.)

<\*> стипендия выплачивается слушателям, обучаемым за счет бюджетных и внебюджетных средств, ежемесячно в течение одного учебного года в размере, эквивалентном 500 евро на одного учащегося, рассчитанная исходя из среднемесячного курса Центрального банка Российской Федерации.

**Глава 3. Предложения по совершенствованию методов подготовки и переподготовки персонала.**

**3.1 Использование зарубежного опыта подготовки и переподготовки персонала.**

В США и Японии широко распространена ротация – планомерно организованная смена должностей руководителей всех рангов. Руководителя, проявившего не том или ином участке работы организаторские способности, направляют на другую работу – с теми же уровнем ответственности, но с другими функциями или другой обстановке, или с более высоким уровнем ответственности. Ротация может применяться и к молодым специалистам в качестве введения их в курс дела, ознакомления с различными сторонами деятельности и подразделениями предприятия, повышения уровня их информативности.

Рассматривая кадры как важнейший ресурс производства, фирмы ставят задачу оптимального его использования прежде всего за счет повышения качества, в том числе с помощью программ привлечения рабочей силы, кадрового планирования, отбора, мотивации, подготовки и повышения квалификации. Единая кадровая политика строится на базе тщательно разработанных стандартов устанавливающих требования к персоналу, подробной регламентации порядка работы с ними, введения типовых процедур работы с кадрами.

Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний, переподготовкой работников. Считается, что переподготовить работника дешевле, чем заменить его.

Большим недостатком программ обучения является отсутствие в них экономических знаний.

Систему переподготовки и повышения деловой квалификации можно рассмотреть на примере США. Она может быть представлена в следующем виде:

краткосрочные курсы при школах бизнеса и университетах (2-4 недели);

вечерние курсы, рассчитанные на обучение высшего и среднего управленческого персонала;

американская ассоциация менеджмента, рассчитанная на низкий и средний управленческий персонал;

внутрифирменные курсы повышения квалификации;

центры повышения квалификации при колледжах, университетах, учебных центрах, где проводится специализированная подготовка по программам, разработанным фирмами;

переподготовка на основе долгосрочных соглашений между фирмами и школами бизнеса и университетами;

переподготовка на рабочем месте предполагает создание групп работников, которые обучаются на основе разбора конкретных хозяйственных ситуаций;

Специфика подготовки и переподготовки работников государственного и муниципального управления в Германии определяется особым статусом чи­новника и условиями его продвижения по службе. Немецкий чиновник обла­дает пожизненным статусом и является представителем особого сословия. Лишь в немногих областях чиновничья должность, например бургомистра, яв­ляется временной. Начальник может уволить чиновника только в случае со­вершения им служебного проступка, и то после официального расследования и вынесения приговора дисциплинарным судом. Особо регулируются служеб­ные правоотношения "политических служащих", т.е. высших чиновников-ми­нистров, заменяемых при смене правящих партий.

Чиновники федерального уровня, земель и общин принадлежат к раз­личным рангам (высшему, повышенному, среднему и низшему). Для каждого ранга предусматриваются определенные образовательный ценз и стаж работы. Чиновники низшего и среднего ранга (шоферы, вахтеры, секретари, стеногра­фистки, служащие вспомогательных служб) обычно выполняют сугубо вспо­могательные функции и, строго говоря, не являются чиновниками в нашем по­нимании. Служащие рангом выше должны иметь как минимум высшее образо­вание и пройти 3 года подготовительной службы. Чиновники высшего ранга— университетское образование и 2 года подготовительной службы.

В Германии есть ряд высших учебных заведений, готовящих кадры для гос­службы. Это прежде всего Федеральная высшая школа государственного и му­ниципального управления и соответствующие земельные высшие школы, Фе­деральная академия государственного управления Министерства внутренних дел. В Федеральной высшей школе работают факультеты общей администра­ции, внешних сношений, администрации бундесвера, железнодорожного дела, общественной безопасности, почты, социального страхования. Только пере­числение факультетов дает представление о том, что понятие "госслужба" в Германии имеет достаточно широкие рамки, и подготовка чиновников охваты­вает все отрасли, принадлежащие государству. Обучение в Федеральной высшей школе длится 3 года, из них 1,5 года занимает учеба в аудиториях, 1,5 года-практика на местах. Из 314 германских вузов подготовкой управленческих кадров для госслужбы занимаются 26 учебных заведений. В университетах обучаются 76% общего количества германских студентов, а в высших школах по подго­товке управленческих кадров — 3-5%.

Наряду с вузами, занимающимися первичной подготовкой госслужащих повышенного ранга, в Германии имеется система учебных заведений, в кото­рых проходят подготовку и повышение квалификации работающие чиновни­ки госслужбы. Центральное место в этой системе занимает Федеральная акаде­мия государственного управления при Министерстве внутренних дел Герма­нии. Она расположена в Бонне, ее филиал — в Берлине. Занятия проводятся последующим основным направлениям:

• компенсирующие курсы, в рамках которых осуществляется углубленная подготовка по смежным видам деятельности, например, юристы обучаются экономическим знаниям, а экономисты — юридическим;

• курсы подготовки чиновников высшего и повышенного ранга, которые впервые начинают работать на руководящих должностях, а также по специаль­ным программам для отдельных земель;

• семинары, имеющие целевое назначение (функциональные и предмет­ные области деятельности чиновников, повышение квалификации в связи с работой в международных организациях, с объединением Германии и др.);

• курсы и семинары в соответствии с деятельностью фондов и междуна­родных организаций (Германский международный фонд развития, Европей­ское сообщество и т.д.).

Повышают квалификацию в Академии в общей сложности более 10 тыс. человек в год. Общая направленность обучения связана не с простой передачей знаний, а с формированием определенного образа мышления и поведения, ха­рактерного для конкретного ранга чиновников. В соответствии с этим значи­тельное время в период повышения квалификации отводится изучению реаль­ной практики (стажировка за рубежом и на конкретных рабочих местах), а также использованию активных методов обучения, реализуемых модератора­ми (преподавателями, которые организуют свободные дискуссии, мозговые атаки, круглые столы, направленные на формирование коллективного реше­ния проблем).

Подготовка и переподготовка работников государственного и муниципаль­ного управления Германии в целом представляет собой последовательную, жесткую, законченную систему. Для того, чтобы перенести этот механизм в нашу стра­ну необходимо:

Во-первых, необходимо, чтобы у чиновников был определенный профиль и уровень образова­ния (университетское юридическое образование).

Во-вторых, организовать отработанную, развернутая во времени систему обучения и повышения квалификации кадров, которая отвечала бы за­даче единовременной массированной подготовки или переподготовки кадров.

В-третьих, сделать акцент сделан на юридическую подготовку,

**3.2 Совершенствование механизма подготовки и переподготовки персонала.**

Повышение квалификации руководителей и специалистов будет более эффективным при соблюдении принципа преемственности обучения и последующего рационального использования кадров с учетом приобретенных ими знаний и навыков. Чтобы повысить ответственность и заинтересовать кадров в непрерывном повышении своей квалификации, необходимо обеспечить взаимосвязь результатов повышения квалификации, аттестации, должностных перемещений и оплаты труда работников с качеством знаний и эффективностью их практического использования.

Работа по повышению квалификации является основной частью подготовки кадрового резерва и потому предусматривается коллективными договорами администрации с работниками предприятия, а сами мероприятия по повышению квалификации находят отражение в системе планирования на предприятии. Острой потребностью стало улучшение связей и координации деятельности специализированных учебных заведений и различных форм производственного обучения. Непрерывное образование решает задачи до обучения управляющих и специалистов, развития их профессиональных навыков, обучение новым методам и приемам работы, переподготовки, ускорения внедрения в практику управленческих и научно-технических новшеств, повышение уровня управления и экономической работы. Руководитель проходит несколько этапов подготовки.

Базовое обучение в высшем учебном заведении. Именно в рамках этой специализации готовятся будущие специалисты по управлению производством, финансами, маркетингу, планированию и другим функциональным дисциплинам. Подготовка управляющих не замыкается на вузовских программах, несмотря даже на увеличение доли министерских программ. Виды обучения руководителей среднего и высшего звена многообразны: самообразование, курсы различной продолжительности с отрывом и без отрыва от производства, семинары, симпозиумы, стажировки, аспирантура, переподготовка.

В системе повышения квалификации на производстве существуют жесткие экономические критерии, она ориентируется на конечный практический результат, осуществляется тщательный контроль и обязательно оценивается эффективность каждой программы. Повышение квалификации осуществляется в двух основных формах тренировки профессиональных навыков и развития работников. В последнем случае обычно предполагается подготовка к следующей должности.

В зарубежных странах есть центры оценки для аттестации управленческого персонала. Задача центров выявление с помощью экспертов и на основе специальных тестов и упражнений потенциальные способности работников.

Существуют 3 группы оценок: оценка работника (потенциал); должностные требования (нормативы); фактическое функционирование (результат). С помощью их сравнений анализируется потребность в подготовке, повышении квалификации или проведении других организационных мероприятий.

Работник должен получать универсальное образование в быстро меняющихся условиях, а непрерывное образование, кроме того, является фактором стабилизации рабочей силы на предприятии.

На основании литературного обзора можно сделать следующие выводы:

1. Подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой жизни.

2. Предприятиями должны рассматриваться затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволят наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

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

4. Обучение полезно и нужно в трех случаях:

а) когда человек поступает на работу;

б) когда работника назначают на новую работу;

в) когда установлено, что у работника не хватает определенных навыков для работы.

Непосредственно на самих предприятиях можно создавать отделы, отвечающие за подготовку и переподготовку кадров, которые будут отвечать за работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации рабочих кадров, постоянному совершенствованию форм и методов профессионального обучения и повышения квалификации кадров на производстве, анализирует результаты обучения и его эффективность, обучает и распространяет передовой опыт работы в этой области, участвует в разработке мер по профессиональному продвижению молодых рабочих и специалистов. Данные отделы должны обеспечивать постоянное повышение уровня профессиональной подготовки и мастерства руководителей, специалистов и служащих комбината в соответствии с требованием освоения новых видов продукции, передовой технологии, организации производства.

Диспропорцию в системе подготовки специалистов высшего звена на-глядно характеризуют следующие показатели. Например, число студентов, обучающихся как за счет средств федерального бюджета, так и на коммерче-ской основе, по экономическим специальностям увеличилось за последние полтора десятилетия в шесть раз, по юридическим - в четыре раза, чего нель-зя сказать о специальностях инженерно-технического профиля.   
В то же время мониторинг обеспеченности и потребностей рынка труда в специалистах свидетельствует о наблюдающейся сегодня деформированно-сти в соотношении показателей подготовки кадров образовательными учре-ждениями разных уровней профессионального образования и реальных за-просов экономики. Так, в настоящее время система высшего профессиональ-ного образования обеспечивает подготовку 60% от общего числа специали-стов при существующей потребности в 35%, система среднего профессио-нального образования соответственно - 13% к 45%, начального профессио-нального образования - 15% к 20%.[[21]](#footnote-21)

Важнейшим направлением современной государственной политики в сфере науки и технологий является интеграция высшего образования, науки и наукоемкого производства с целью приоритетного развития научных исследований и инновационных разработок, ориентированных на становление экономики и общества, основанных на знаниях. В связи с этим первоочередными проблемами, на решение которых должна быть направлена совместная деятельность высшей школы, академической и отраслевой науки, становятся проблемы воспроизводства кадрового потенциала науки и высшей школы, сохранение преемственности поколений, совершенствование системы подготовки и аттестации специалистов высшей квалификации.

Подготовка специалистов высшей квалификации по праву признается одной из наиболее развитых и авторитетных областей российской образовательной системы. Необходимость преобразований в существующей многоступенной структуре, прежде всего, обусловлена особенностями социально-экономического этапа развития страны, характеризующегося тем, что отечественная высшая школа претерпевает существенные изменения, затрагивающие все структурно-содержательные компоненты образования.

Институциональной формой подготовки профессиональных кадров высшей квалификации, принятой в стране, выступают аспирантура (адъюнктура) и докторантура, создаваемые на базе высших учебных заведений и ведущих научных организаций, а также проектных, производственных, клинических, медико-профилактических, фармацевтических, культурно-просветительских предприятий и организаций, ведущих научные исследования.

Требует совершенствования система планирования и формирования контингента аспирантов и докторантов (как бюджетной, так и внебюджетной формы), преодоление сложившихся диспропорций в развитии послевузовского профессионального образования. Объемы и структура подготовки научных кадров должны соответствовать целям и задачам политики страны в области науки, технологий и техники.

Значительная часть средств бюджета на подготовку научных кадров должна выделяться ведущим исследовательским университетам, научным организациям, интегрированным учебно-научным комплексам по результатам мониторинга научного потенциала и качества подготовки научных кадров.

С целью усиления контроля за качеством и уровнем подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре необходимо определить порядок и ввести процедуры аттестации образовательных учреждений в сфере послевузовского профессионального образования, при проведении которых должно жестче учитываться участие вузов в научных исследованиях.

В настоящее время актуальным является и вопрос о научном руководстве аспирантами как в части привлечения к научному руководству кандидатов наук, так и ограничения количества аспирантов, прикрепляемых к одному научному руководителю.

Существенным фактором, отрицательно сказывающемся на качестве подготовки аспирантов, является отсутствие преемственности образовательных программ высшей школы и послевузовского профессионального образования. В настоящее время выпускники, освоившие четырехлетний цикл подготовки (бакалавриат), пятилетний цикл по учебным программам с итоговой квалификацией «специалист» и шестилетнюю магистерскую программу, фактически, в равной степени и на равных условиях могут пополнять ряды аспирантов. В системе высшего образования не сформирован специальный модуль подготовки, нацеленный на последующую профессиональную научную деятельность, хотя введение учебных программ с выпускной квалификацией «магистр» в наибольшей степени способствует селекции талантливых и мотивированных на научную деятельность студентов.

Вступление в силу за последнее время ряда нормативно-правовых документов, в значительной мере определяющих условия функционирования системы послевузовского профессионального образования, обусловливает необходимость пересмотра действующего Положения о подготовке научно-педагогических и научных кадров в системе послевузовского профессионального образования.

**Заключение**

Современный этап развития экономики Кабардино-Балкарской Республики характеризуется острым дефицитом высококвалифицированных менеджеров универсального типа, изменением требований к персоналу предприятий и кадровой политики.

Ощущается дефицит профессиональных знаний и навыков у значительного числа директоров предприятий, руководителей подразделений, менеджеров и специалистов кадровых служб.

Назревшая задача реализации программы по профессиональной переподготовке кадров с ориентацией на проектирование эффективной системы управления конкретной организацией прозвучала в Послании Президента Кабардино-Балкарской Республики А.Б. Канокова Парламенту в 2007 году. Актуальность Президентской программы по подготовке кадров подтверждается тем фактом, что многие хозяйствующие субъекты, сталкиваясь с кризисными тенденциями, не имеют достаточных экономических и управленческих знаний для их преодоления. Это во многом связано с тем, что обучение персонала является достаточно дорогостоящим мероприятием, а также с тем, что на рынке образовательных услуг Кабардино-Балкарской Республики не предлагаются соответствующие специализированные обучающие программы.

В этой связи весомый вклад в совершенствование системы государственного управления и создания действенного кадрового резерва должна внести практика направления молодых специалистов республики в ведущие международные бизнес-школы.

Одним из условий успешной реализации Президентской программы по подготовке кадров является наличие государственной бюджетной поддержки, так как многие предприниматели при нехватке профессиональных знаний не могут оплатить столь необходимое им обучение. Важно, чтобы средства не оседали в карманах, а шли на целевое использование. Так же ключевым моментом является создание рабочих мест внутри республики, для окончивших курсы, дабы участники программы могли применить приобретенные навыки во благо республики.

Реализация программ обучения специалистов сферы предпринимательства при участии ведущих вузов и экспертов-практиков позволит дать менеджерам комплексные знания в области теории и практики управления предприятием, вооружить гибким инструментарием в вопросе построения эффективной системы управления. Подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности.

Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы, а руководству республики нужно создать климат, благоприятствующий обучению.

В рамках выполнения дипломной работы были выявлены следующие проблемы:

1. Большая разница в прошедших по конкурсу и не выехавших на обучение.
2. Мало внимания уделяется в организациях подготовке и переподготовке кадров
3. Основными заказчиками на обучение являются не организации, а сами желающие переобучиться
4. Малая доля трудоустройства после окончания обучения
5. Большая доля заказчика при оплате
6. Малая доля прошедших стажировку после обучения

Предлагаются следующие варианты решения проблем:

1. Необходимо, чтобы все прошедшие по конкурсу выезжали на обучение
2. Необходимо, чтобы на самих организациях создавались программы по подготовке и переподготовке кадров, а так же условия для их реализации
3. Необходимо, чтобы организации так же подавали заявки, проявляли инициативу при переобучении своих кадров
4. Необходимо создать программу трудоустройства для окончивших курсы
5. Необходимо сократить долю заказчика при оплате курсов
6. Необходимо обеспечивать стажировкой прошедших курсы

**Список использованной литературы**

**Нормативно-правовые акты:**

1.Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»

2. Отдел кадров Министерства экономического развития и торговли КБР

3. Указ Президента РФ от 23 июля 1997 года N 774

4. Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 26 января 2006 г. N 14-ПП

5. Закон КБР от 10.12.2008 N 73-РЗ

6. Закон КБР от 21.07.2009 N 39-РЗ

7. Закон КБР от 26.07.2010 N 62-РЗ

**Специальная научная литература:**

1. Булаев Н.И. Совершенствование подготовки кадров в системе профессионального образования в свете современных требований социально-экономического развития России (статья для 4-го специального выпуска "Федерального справочника")
2. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2009
3. Минервин, И. Внутрифирменное обучение рабочих/ И. Минервин // Экономист. – 2009
4. Перачев В.П. Руководство персоналом организации: учеб. пособие / В.П. Перачев. – М.: Бизнес и биржи
5. Подвербных, О. Опережающая переподготовка и непрерывное образование – залог эффективной занятости/ О. Подвербных // Человек и труд. – 2009. – С.36-38
6. Полякова Н.А. Основы научной организации труда на предприятии: учеб. пособие для высшей школы /– М.: 2009. – 287с

Г.К. Пукас Организация и методика производственного обучения рабочих: методические указания работникам отдела технического обучения – Днепропетровск, 2008. – 305с

1. Сенченко, И.Т. Повышение квалификации рабочих на производстве: учеб. пособие / И.Т. Сенченко. – М.: Педагогика, 2009.

Управление персоналом предприятия: учеб. пособие для вузов / под ред. А.А. Крылова, Ю.В. Прушинского. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2009

Формы и методы обучения рабочих на предприятии: методическое пособие для преподавателей теоретического обучения / под ред. М.М. Сибирякова. – Екатеринбург: ДЕЛО, 2009.

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации – М.: 2009.

**Периодические издания:**

1. Боровинская Т. Диалог о занятости будет продолжен// Кабардино-Балкарская правда.-2010 г. №51 от 10 марта.
2. Безгребальная И.Ю. Тенденции в сфере занятости населения и на­правления государственного регулирования //Общество и экономика. -2010.-№7-8. -С.166-175
3. Вильховченко Э.Д. В поисках альтернативной трудовой жизни: зару­бежный опыт // МЭиМО. – 2010, № 10, С.46-57.
4. Заславский И.М. К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики.- 2008.- №2.

**Интернет-источники:**

1. .www.[economykbr.ru](http://economykbr.ru/)
2. .www.pprog.ru

1. Основы научной организации труда на предприятии: учеб. пособие для высшей школы / под ред. Н.А. Полякова. – М.: 2009. – 287с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Подвербных, О. Опережающая переподготовка и непрерывное образование – залог эффективной занятости/ О. Подвербных // Человек и труд. – 2009. – С.36-38. [↑](#footnote-ref-2)
3. Организация и методика производственного обучения рабочих: методические указания работникам отдела технического обучения / под ред. Г.К. Пукас. – Днепропетровск, 2008. – 305с [↑](#footnote-ref-3)
4. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2009 [↑](#footnote-ref-4)
5. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2009 [↑](#footnote-ref-5)
6. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. для студентов вузов / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 2009 [↑](#footnote-ref-6)
7. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации – М.: 2009 [↑](#footnote-ref-7)
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации – М.: 2009 [↑](#footnote-ref-8)
9. Сенченко, И.Т. Повышение квалификации рабочих на производстве: учеб. пособие / И.Т. Сенченко. – М.: Педагогика, 2009. [↑](#footnote-ref-9)
10. Минервин, И. Внутрифирменное обучение рабочих/ И. Минервин // Экономист. – 2009. [↑](#footnote-ref-10)
11. Перачев, В.П. Руководство персоналом организации: учеб. пособие / В.П. Перачев. – М.: Бизнес и биржи [↑](#footnote-ref-11)
12. Формы и методы обучения рабочих на предприятии: методическое пособие для преподавателей теоретического обучения / под ред. М.М. Сибирякова. – Екатеринбург: ДЕЛО, 2009. [↑](#footnote-ref-12)
13. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие для вузов / под ред. А.А. Крылова, Ю.В. Прушинского. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2009 [↑](#footnote-ref-13)
14. [http://economykbr.ru](http://economykbr.ru/) [↑](#footnote-ref-14)
15. [http://economykbr.ru](http://economykbr.ru/) [↑](#footnote-ref-15)
16. [http://economykbr.ru](http://economykbr.ru/) [↑](#footnote-ref-16)
17. [http://economykbr.ru](http://economykbr.ru/) [↑](#footnote-ref-17)
18. www.pprog.ru [↑](#footnote-ref-18)
19. Указ Президента РФ от 23 июля 1997 года N 774 [↑](#footnote-ref-19)
20. [www.economykbr.ru](http://www.economykbr.ru) [↑](#footnote-ref-20)
21. Н.И. Булаев Совершенствование подготовки кадров в системе профессионального образования в свете современных требований социально-экономического развития России (статья для 4-го специального выпуска "Федерального справочника") [↑](#footnote-ref-21)