|  |
| --- |
| **УДК 330.3** |
|  | **Н.В. Романюк,** *канд. экон. наук, доц.,***М.С. Грицай***ГОУ ВПО «Донецкий национальный**технический университет»,**Донецк, Донецкая Народная Республика****N.V. Romanyuk, M.S. Gritsay****Donetsk National Technical University,**Donetsk, Donetsk People's Republic* |
|  |  |
| МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ |
|  |
| **METHODS FOR IMPROVING THE SKILLS OF EMPLOYEES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES** |

*Аннотация. Статья посвящена особенностям организации процесса повышения квалификации работников предприятия. Повышение квалификации рассматривается как системное и целенаправленное совершенствование профессиональных знаний и навыков на основе инновационных технологий и обогащения передового профессионального опыта. Также представлены методы повышения квалификации, как в организации, так и за её пределами.*

*Ключевые слова:* *повышение квалификации, подготовка кадров, дополнительная профессиональная программа, активные методы обучения, формы организации повышения квалификации.*

*Abstract. The article is devoted to the peculiarities of the organization of the process of professional development of employees of the enterprise. Professional development is considered as a systematic and purposeful improvement of professional knowledge and skills based on innovative technologies and enrichment of advanced professional experience. Methods of professional development , both in the organization and outside it, are also presented.*

*Keywords:* *professional development, training, additional professional program, active training methods, forms of organizational training.*

**Постановка проблемы.** В нынешнем производственном процессе и стремительно изменяющихся условиях, а также условиях производства, переподготовка и повышение квалификации сотрудников считается довольно значимой и неотъемлемой функцией управления персоналом в компании.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Исследованию вопросов, касающихся развития персонала посвящены работы как зарубежных, так и отечественных ученых, а именно: Г. Беккера, В. Вебера, Е.А. Гришновой, П.В. Журавлева, А.Я. Кибанова, Р. Марра, Ю.Г. Одегова, В.А. Савченко и др. Однако, следует заметить, что многие теоретические вопросы по данной научной тематике все еще остаются нерешенными и требуют дальнейшего комплексного исследования.

**Цель исследования**. Целью исследования является анализ методов повышения квалификации на промышленных предприятиях.

**Основные результаты исследования**. Прежде чем исследовать методы повышения квалификации, необходимо рассмотреть подходы различных авторов к понятию «повышение квалификации», табл. 1.

 Таблица 1

Анализ понятий «повышения квалификации»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Автор | Понятие |
| 1 | А.С. Афонин, А.Я. Кибанов [1] | Подготовка кадров, включающую совершенствованиепрофессиональных компетенций в связи с повышением в должности или изменениями квалификационных требований к профессии. |
| 2 | Е.А. Власова [2] | Обучение работника с целью углубления и совершенствования имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для его работы. |
| 3 | И.И. Кельперис [3] | Взаимообусловленный процесс, оказывающий влияние, как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала компании. |
| 4 | Н.Л. Кабушкин [4] | Определяет как профессиональное развитие, профессиональную подготовку человека. В основе повышения квалификации, по мнению автора, лежит профессиональная компетентность, которая дополняется методической, социальной и личной компетентностью. |
| 5 | А.И. Родина [5] | Специальная форма подготовки, предусматривающая комплексный подход к профильному обучению и поддержанию должного уровня подготовки кадров. |

Следственно, повышение квалификации работников – это системное и целеустремленное усовершенствование профессиональных знаний и навыков на базе инновационных технических новшеств и обогащения передового квалифицированного опыта.

Отечественные и зарубежные исследования в области повышения квалификации характеризуют три концепции подготовки квалифицированных кадров:

* концепция профильной подготовки, предусматривающая получение образования работника в соотношении с его специальностью, направлена на теперешний день. Нынешняя подготовка, повышающая квалификацию работающего сотрудника, целесообразна относительно недолговременного отрезка времени, способствует сохранению рабочего места и актуализации чувства собственного достоинства;
* концепция многопрофильного обучения, повышающая внутрипроизводственную и непроизводственную гибкость работника, является плодотворной и производительной с экономической и денежной позиций. Но присутствие мобильности работника в этом случае формирует риск для предприятия, где он работает, потому что у работающего сотрудника появляется выбор и отсутствие определенной симпатии к соответствующему рабочему месту;
* концепция подготовки сотрудников, предусматривающая улучшение личных характеристик человека, которые заложены природой или приобретены в процессе профессиональной деятельности. Данный подход имеет расположение к тем работникам, которые владеют способностями к инновационно-современной, научной занятости, располагают талантливым даром управляющего начальника, учителя и т.п. [6]

Изучение теоретического материала продемонстрировал, что увеличение квалификации, которое обеспечивает соответствие профессиональной компетенции сотрудника передовым изменениям производства, может реализовываться конкретно на самом предприятии.

На основании статьи 122 Трудового Кодекса Украины «предоставляется гарантия для работников, что направляются для повышения квалификации, при направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства за ними хранится место работы (должность) и осуществляются выплаты, предусмотренные законодательством» [7].

Формы проведения учебных занятий в рамках повышения квалификации сотрудников зависят от инициаторов дополнительной профессиональной программы, мотивированной аудитории, значения организации процесса подготовки кадров, степени взаимосвязи с фактической и профессиональной работой. Более все распространёнными считаются такие формы, как круглые столы, мастер-классы, виртуозные, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену навыком, корпоративные конкурсы профессионального умения.

Обучение в рамках компании ориентировано на ознакомление с рабочим помещением, улучшение профессиональных компетенций, внедрение современных мыслей, заключение важных производственных проблем, подготовку резервных управляющих работников. Подготовка сотрудников, характеризующаяся оперативностью и ориентацией на усвоение определенной производственной технологии, уменьшает период адаптации работника.

Целесообразны в процессе изучения такие методы, как исполнение функций в качестве помощника, постепенное осложнение заданий, ротация (замена) трудящихся мест, поручение доли функций, ответственности и др. Подготовка сотрудников в рамках компании стереотипна, в главном, для трудящихся и обычных должностей служащих. Рассмотрим методы:

Рис. 1 − Актуальные методы обучения в рамках организации

Сущность метода подготовки кадров баддинг заключается в том, что работнику определяется партнер, равный по статусу и функциональным обязанностям. Задача метода в осуществлении обратной связи, предоставляющей информацию о действиях, решениях того работника, к которому закреплен партнер. Преимущества метода в том, что он позволяет собрать объективную информацию о новых навыках работника и выполнении им текущих профессиональных обязанностей.

Метод баддинг отличается от наставничества или коучинга, так как участники выступают в равноправных ролях. Данная форма взаимодействия, строящаяся на доверительных отношениях, результативна и продуктивна [8].

Внедрение способа шеддуинг в рамках повышения квалификации содержится в том, что работнику предполагается в течение нескольких дней понаблюдать за работой управляющего либо сослуживца, владеющего профессиональным опытом. В роли наблюдающего работник укрепляет особенности, многофункциональные обязанности того человека, за которым он ведет наблюдение. В итоге работник становится очевидцем событий рабочего дня управляющего либо сослуживца, понимает, какими профессиональными компетенциями ему нужно завладеть для того, чтобы полноценно справиться с теми же задачами. Финальным шагом предоставленного способа считается интервью с работником о том, какие выводы он сделал для себя [8].

Метод коучинга (coaching) направлен на трехстороннее совершенствование работника (личная жизнь, общественная деятельность, профессиональная деятельность), посредством сотрудничества и помощи. Преимущества данного метода в том, что работник в результате поиска ответов на вопросы приходит к собственным выводам, находкам. В результате происходит повышение самооценки работника, актуализируется мотивированность на внедрение и реализацию.

Наставничество, предполагающее передачу профессионального опыта, формирование корпоративных ценностей, привитие общепризнанных норм поведения, считается формой обучения, способствующей профессиональной подготовке и адаптации юных работников на предприятии. Наставничество имеет возможность быть индивидуальным либо корпоративным. Цель наставничества – воспитание работника новоиспеченным методикам профессиональной деловитости, содействие в применении инновационных технологий, контроль над исполнением многофункциональных обязанностей работника. Суть наставничества выражается в последующем алгоритме: «информирую», «показываю», «исполняем», «исполняешь с моей подсказкой», «исполняешь и презентуешь свою работу».

Достоинства повышения квалификации внутри компании состоят в том, что оно, во-первых, наиболее прибыльно, во-вторых, имеет конкретную связь с ежедневной работой и содействует эффективному включению в образовательный процесс работников. Повышение квалификации за пределами компании нацелено на создание профессиональных компетенций работника в большей степени на базе теоретического использованного материала, обучение разрешению профессиональных проблем.

К числу основных методов обучения вне работы относятся:

Таблица 2

Методы повышения квалификации вне рабочего места

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название метода | Характеристика |
| 1 | Экспресс-семинары, проектные семинары | Экспресс-семинар – это форма быстрого, качественного, удобного взаимодействия модераторов, педагогов, консультантов в рамках повышения квалификации работников. Основными задачами экспресс-семинара являются подготовка высоко мотивированных специалистов, краткое представление теоретического материала или технологии, анализ и оценивание аудитории при демонстрации идеи или проекта работником. Групповой формой взаимодействия является проектный семинар, включающий анализ профессиональных проблем, обоснование актуальных идей и проектов [9]. |
| 2 | Кейс-стади | Данный метод имеет ряд преимуществ, в частности, обучение осуществляется на основе анализа актуальных профессиональных проблем, предусматривает максимальную приближенность к реальности, включает много- кратную тренировку умений и навыков, разработку предложений по существенному изменению текущего положения [9]. |
| 3 | Тренинги | Тренинги способствуют повышению бизнес-показателей предприятия посредством выработки навыков эффективных продаж, осуществления деловых переговоров, предотвращения конфликтных ситуаций на рабочем месте и т.д [9]. |
| 4 | Обучение действием (аction learning) | Данный подход в обучении позволяет преодолеть барьер между теоретическими знаниями, приобретенными в ходе лекционных занятий, и практической деятельностью. Обучение действием способствует выработке определенного алгоритма по решению производственных проблем. Отличительными чертами метода являются групповая форма работы, обучение посредством реальной деятельности, адресность взаимодействия, принятие решений в команде [9]. |
| 5 | Вебинар | Это онлайн-занятие, которое может включать лекцию, мастер- класс, презентацию инновационной технологии и т.д. Традиционно аудитория видит небольшое окно, где транслируется видео лица ведущего, и большой экран для презентации темы общения. На онлайн-занятии предусмотрено наличие чата, который обеспечивает обратную связь, взаимообмен мнениями участников вебинара [9]. |
| 6 | Стажировка | Стажировка может проходить индивидуально или в групповой форме для изучения передового отечественного или зарубежного опыта, обобщения теоретических знаний, которые были получены в процессе освоения программ дополнительного образования, совершенствования профессиональных компетенций. Сроки и продолжительность устанавливаются предприятием, направляющим работника на стажировку, и согласовываются с принимающей стороной [9]. |

**Выводы.** Таким образом, представленные методы активного обучения позволяют сделать вывод об их многообразии, вариативности и связи с практической деятельностью.

Итак, внешнее обучение работников в отличие от внутреннего имеет ряд преимуществ:

– организация и проведение опытными преподавателями, экспертами;

– применение инновационных технологий и современного оборудования;

– предоставление актуальной информации. Повышение квалификации за пределами организации (внешнее обучение) осуществляется преимущественно для руководителей, специалистов и служащих.

Стоит отметить, что данный процесс связан с отвлечением работников от их функциональных обязанностей и дополнительными финансовыми затратами.

Следовательно, повышение квалификации − важнейший инструмент организации, который позволяет формировать организационную, производственную, экономическую, социальную среду и повышать её кадровый потенциал. Только правильная организация и отлаженность самого процесса позволит достичь предельно продуктивного результата.

|  |
| --- |
|  |
| **Список литературы** |
|  | Романюк, Н.В. Обеспечение требований систем менеджмента качества при обосновании процессов профессионального развития персонала / Н.В. Романюк Современные тенденции развития и перспективы внедрения инновационных технологий в промышленности, образовании и экономике: сб. материалов V международной науч.-практ. конф. 20-21 апреля 2018 г. – Азов, 2018. Т4. № 1 (4) – С. 210-215. |
|  | Власова, Е.А. Модель управления затратами на повышение квалификации преподавателей университета / Е.А. Власова // Прикладная наинформатика. 2008.№ о5. С. 17. |
|  | Кельперис, И. Повышение квалификации в процессе управления персоналом / И. Кельперис // Управление персоналом. 2007. № на 7. С. 113. |
|  | Кабушкин*,* Н*.*Л*.* Основы менеджмента: учеб. пособие / Н.Л. Кабушкин – 5-е изд., стереотип. – Мн.: Новое знание, 2002. – 336 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://finlit.online/page/>  |
|  | Родина*,* Е*.*А*.* Повышение квалификации педагогических кадров дошкольных образовательных учреждений / Е.А. Родина // Народное образование. – 2013. [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kvalifikatsii-pedagogicheskih-kadrov-doshkolnyh-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-na-rayonnyh-stazhirovochnyh-ploschadkah>  |
|  | Бизнес «Управление персоналом» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.grandars.ru>.  |
|  | Кодекс законов о труде Украины 2014 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://i.factor.ua/law-39/>  |
|  | Современные методы обучения персонала и оценка их эффективности [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgeotrbewpol.html>.  |
|  | Соловцова, Е. Е. Проблемы и перспективы внутрифирменного обучения / Е. Е. Соловцова // Образовательная политика. – 2006. – № 10. – С. 20-21. |