

МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ПРИБОРОСТРОЕНИЯ

Буян Юрьевич Манзай-оол

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, магистрант, тел. (913)347-45-69, e-mail: manzaiool1188@mail.ru

Ольга Владимировна Грицкевич

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, кандидат технических наук, доцент кафедры специальных устройств, инноватики и метрологии, тел. (383)361-07-31, e-mail: kaf.suit@ssga.ru

В статье описаны методы обучения персонала, определены наиболее эффективные из них, способствующие повышению конкурентоспособности предприятий на рынке. Подняты вопросы актуальности темы, выявлены пути ее решения.

Ключевые слова: образование, обучение, технологии, персонал, повышение квалификации.

METHODS OF PERSONNEL TRAINING IN THE INSTRUMENT-MAKING ENTERPRISE

Buyan Y. Manzay-ool

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Graduate, phone: (913)347-45-69, e-mail: manzaiool1188@mail.ru

Olga V. Gritskovich

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Ph. D., Associate Professor, Department of Special-Purpose Devices, Innovatics and Metrology, phone: (383)361-07-31, e-mail: kaf.suit@ssga.ru

The article describes the methods of personnel training, identifies the most effective of them, contributing to improving the competitiveness of enterprises in the market. Issues of relevance were raised, ways to solve it were revealed.

Key words: education, training, technology, personnel, professional development.

В настоящее время одним из актуальных направлений для дальнейшего успешного развития Российской Федерации является уровень образования и подготовки кадров. Вопросы качества образования влияют на престиж страны, на ее экономическое положение. В условиях быстрого изменения темпов НТП необходимо постоянное обновление знаний. Изменение технологий проектирования, производства, продвижения и обслуживания продукции, выполнения работ и оказания услуг приводит к постоянному обновлению информации и знаний. Поэтому, актуальными вопросами для любого предприятия являются обучение, переобучение и повышение квалификации персонала. Известно, что на 80% потенциал предприятия составляет профессионализм его кадров, который во многом зависит от мотивации к профессиональной деятель-

ности, стремления учиться, совершенствоваться и подниматься по карьерной лестнице [1–3].

Целью данного исследования является изучение методики подготовки персонала на предприятии приборостроения и определение ее эффективности.

Задачами исследования являются:

- изучение существующих моделей внутрипроизводственного обучения;
- исследование алгоритма обучения персонала;
- обобщение результатов о направлениях улучшения действующей системы обучения.

В рыночных условиях требования к квалификации специалистов для целей своего производства устанавливает сам работодатель. В соответствии со ст. 196 ТК РФ, которая регламентирует полномочия и обязанности сторон трудового процесса по вопросам обучения сотрудников, работодатель должен проводить как профессиональную подготовку, так и переподготовку, и повышение квалификации кадров. Кроме этого, работодатель может проводить переобучение персонала для овладения другими профессиями, как в своей организации, так и при необходимости – в образовательных учреждениях на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором и трудовыми соглашениями.

В современной ситуации качественная подготовка работников стала серьезной социально-экономической задачей для государства. Она может осуществляться в системе профессионально-технического образования и непосредственно на предприятии, в процессе труда. Обучение инженеров, технологов, экономистов, менеджеров и других категорий персонала в высших учебных заведениях мало ориентировано на рыночные условия и плохо соответствует особенностям конкретного производства. По этой причине молодые специалисты не слишком стремятся к самостоятельной творческой деятельности, совершенствованию техники, технологических процессов и улучшению экономических показателей предприятия [4, 5].

Динамично изменяющиеся рыночные условия предъявляют высокие требования к уровню профессиональной квалификации сотрудников, вызывают необходимость в радикальной перестройке общей концепции профессионально-технического образования. Современная система обучения должна быть мобильной, принимать во внимание изменения спроса на различные категории персонала на рынке труда, регулярно отвечать требованиям, как с качественных, так и с количественных позиций. Система, формы, содержание и способы подготовки персонала должны в полной мере отвечать новому периоду развития рыночной экономики, новейшей технике, технологическим процессам производства и организации труда [8, 9].

Обучение персонала на приборостроительных предприятиях состоит из трех видов: подготовка персонала к работе, переподготовка персонала и повышение квалификации.

В настоящее время подготовка персонала предприятий ОПК является значимым для Российской Федерации этапом. Существующие санкции заставляют предприятия решать вопросы импортозамещения, что требует высокой квали-

фикации работников. Кроме этого, большое количество коммерческих предприятий не заинтересованы в сотрудничестве с российскими вузами. А выпускникам, получившим высшее образование, часто бывает сложно устроиться на работу по специальности, так как работодатели предъявляют высокие требования к молодым специалистам, не имеющим опыта работы [6, 7].

Для подготовки персонала на приборостроительных предприятиях используются методы обучения, как на рабочем месте, так и за его пределами, когда сотрудника направляют проходить обучение с отрывом от производства.

На рабочем месте используются следующие методы обучения персонала:

- производственный инструктаж;
- наставничество;
- ротация;
- делегирование;
- метод усложняющихся заданий и др.

Вне рабочего места используются следующие методы обучения персонала:

- лекции;
- семинары и конференции;
- деловые игры;
- тренинги;
- самостоятельное обучение.

Внутрипроизводственное обучение осуществляется при помощи стороннего специалиста без отрыва от производственного процесса. Данный метод обучения можно рассматривать с двух позиций: первая – основана на теоретических подходах к решению практических задач, а вторая делает акцент на содержательную часть, отображающую функциональную сторону производства [10].

Несмотря на все используемые методы обучения персонала, можно сказать об их невысокой эффективности. При отсутствии финансирования, предприятия стараются экономить именно на обучении персонала, все больше рассчитывая на самообразование. При этом руководители забывают о мотивации кадров к самообучению. Подобное положение возможно оценивать, как критическое, поскольку оно способствует снижению потенциала предприятий, а выпускаемые товары и услуги становятся менее востребованными на рынке.

Одним из важнейших вопросов является, как именно будет проводиться обучение. В случае, если у предприятия нет финансовых возможностей для повышения квалификации или переподготовки кадров, следует использовать наставничество. Это самый распространенный вид обучения персонала на приборостроительных предприятиях в настоящее время. В этом случае актуальным становится вопрос о мотивации наставника, для чего необходимо ввести в систему их поощрения.

Принимая во внимание специфику предприятия, нужно не забывать, что рабочий персонал и сотрудники цехов должны быть обучены методам работы с оборудованием в соответствии с присвоенной квалификацией, а именно: знать устройство, принцип действия и конструктивные особенности обслуживаемого оборудования; знать правила эксплуатации, регулирования, наладки и сборки

оборудования; знать причины и признаки неполадок в работе оборудования, способы их устранения, уметь самостоятельно производить наладку вверенного оборудования и пр.

В целях контроля уровня знаний персонала рекомендуется контролировать качество знаний после повышения квалификации, в том числе, и проверку остаточных знаний созданной для этого экспертной комиссией. В случае многократной (два и более раз) аттестации, с оценкой ниже, чем на «хорошо» или «отлично», необходимо искать ответ на вопрос о причинах неудовлетворительного результата и, либо проводить повторное обучение сотрудника, либо его сокращать. Но любой работодатель заинтересован в развитии кадрового потенциала и хочет избежать применения крайних мер. С учетом этого должна быть предложена модель по управлению квалификацией персонала с учетом возможных рисков и человеческого фактора, где путем проб и ошибок будет выбрана оптимальная модель обучения. Основной упор должен быть на гибкость методики разработанной технологии обучения с учетом предъявляемых требований.

По результатам исследований можно сделать следующие выводы: для предприятий приборостроения необходимо разрабатывать новые методики обучения для улучшения работы с научно-техническим и производственным персоналом. Данные методики должны способствовать развитию персонала и повышению производительности труда кадров, что приведет к повышению конкурентоспособности производства и его эффективности. Предлагаемая модель обучения должна быть гибкой и учитывать неустойчивость внешней среды предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шабурова А. В. Управление качеством человеческого ресурса на предприятии // Российское предпринимательство. – 2010. – Вып. 6 (1). – С. 11–16.
2. Карпухин М.Ю. Обучение персонала организации: сущность, виды // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 1 (155). – С. 17–20.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/documents/cons_doc_LAW_346831 (дата обращения: 15.04.2019).
4. Дырин С. П. Состояние подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на современных предприятиях // Интеграция оборудования. – 2014. – № 3. – С. 61–65.
5. Валиуллина В. Э. Современные особенности профессионального развития персонала // Молодой ученый. – 2015. – № 2012. – С. 393–395.
6. Шабурова А. В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации. – Новосибирск : СГГА, 2007 – 15 с.
7. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А. Управление персоналом : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : РИОР, 2010. – 227 с.
8. Кибанов А. Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 301 с.
9. Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2015. – 554 с.
10. Аширов Д. А. Управление персоналом : учеб. пособие. – М. : Велби, 2013. – 432 с.

© Б. Ю. Манзай-оол, О. В. Грицкевич, 2019