

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Громова Н.Г. Современные требования к уровню и качеству подготовки рабочих и служащих // Материалы по итогам VI –ой Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного образования: теория и практика», 01 – 10 апреля 2018 г. – 0,4 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Е.И.Бакаева

Кочубеевский гуманитарно-технический колледж филиал НГГТИ
с. Кочубеевское, Ставропольский край

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ И КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

В современных условиях на передний план выдвигается чрезвычайно важная задача — обеспечить подготовку работника нового типа (рабочего, фермера, менеджера и т. д.). Его важнейшими качествами становятся профессиональная гибкость и мобильность, т.е. способность в случае необходимости быстро переквалифицироваться или даже сменить профессию. Обязательные элементы квалификации — солидное общее образование, широкая профессиональная подготовка и высокий культурно-технический уровень, умение быстро обновлять и пополнять знания. Современный работник практически в любой сфере деятельности должен обладать способностью к экономическому мышлению, к работе в творческих коллективах, иметь подготовку в области маркетинга, а также четко представлять себе хозяйственные, социальные и культурные аспекты введения новых технологий. Кроме того, ему необходимы

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

дисциплинированность, инициативность, чувство ответственности, коммуникабельность, преданность и творческое отношение к делу — так называемые экстрафункциональные (выходящие за рамки профессиональных качеств) характеристики, которые на Западе объединяются новым понятием «социальная квалификация».

Таким образом, содержание квалификации в корне изменяется: усиливается субъективная сторона, возрастает роль социально-психологических факторов. Видоизменяется и само понятие образованности; его в большей степени определяет не сумма конкретных знаний, а методологическая подготовка плюс компьютерная грамотность и определенный уровень информационной культуры. Одновременно формируется и совершенно новое понятие — «третья грамотность»: культура общения, эстетическое воспитание, широкая интеллектуальная деятельность, что характеризует общую культуру человека

В этой связи, обучение является одним из самых главных способов сохранения конкурентоспособности организации и повышения эффективности его деятельности в условиях враждебной внешней среды.

Понятие о профессии специальности, квалификации, квалификационном разряде

Человек – является главным элементом производственных сил. Он совершает производительный труд по созданию материальных благ или продуктов интеллектуальной деятельности. В жизнеобеспечении современного общества важную роль играют профессионалы разного уровня – рабочие и специалисты.

Работник - человек, нанявшийся на производство (государственное, частное) осуществляющий производственный труд и живущий за счёт оплаты своего труда.

Рабочий – работник физического труда, требующего начального или среднего образования.

Служащий - работник обслуживающего труда, основанного на интеллектуальной деятельности.

Работник, рабочий, служащий являются субъектами труда и представляют собой производительные силы. Их подготовка возложена на учреждения профессионального образования. Профессиональное образование – неотъемлемое звено системы непрерывного образования – выполняет особенную функцию: подготовку человека к конкретной профессиональной деятельности. Там учащиеся получают профессию.

Профессия - устойчивый род трудовой деятельности, образовавшийся в результате разделения труда, требующий специальной подготовки и служащий средством существования человека.

Таким образом, **специальность** – совокупность знаний, навыков и умений, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение определенных классов профессиональных задач.

В рамках специальности могут быть выделены специализации.

Специализация - это конкретизированная совокупность знаний, умений и навыков, ориентированных на их применение в локальной области профессиональной деятельности, направление подготовки в рамках специальности среднего или высшего профессионального образования. Так, специализация может представлять собой разделение функций, а может означать разделение объектов труда.

Профессиональная мобильность - это способность и готовность человека к смене трудовой деятельности в связи с изменениями жизненных обстоятельств. Она предполагает возможность движения специалиста по должностной вертикали, по горизонтали (из одной отрасли в другую, с одного предприятия на другое, с одного участка на другой), способность быстро овладевать новыми технологиями или техникой.

Проблема обеспечения профессиональной мобильности особенно актуальна в условиях формирования рыночных отношений, имеющейся в стране безработицы. Профессиональная мобильность может быть достигнута благодаря усилению фундаментальной подготовки как по общепрофессиональный, так и по специальным дисциплинам.

В зависимости от уровней развития профессионального мастерства различают профессиональную квалификацию.

Профессиональная квалификация - это ступени профессиональной подготовленности работника к выполнению того или иного вида труда определенного качества и определенной сложности.

В рабочих специальностях квалификация определяется в разрядах. Их свыше 6-ти, но действует, как правило, 6 разрядная сетка. Из училищ выходят преимущественно рабочие 3-4-го разряда. Для служащих используется 18-ти разрядная сетка. Профессионализм – это не только мастерское владение профессией, но и высокая гражданская зрелость, ответственность и наличие чувства профессионального долга.

Качество рабочей силы

Основу качества рабочей силы составляет квалификация работника, отражающая степень его профессиональной подготовленности. Она определяется совокупностью общего и специального профессионального

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

образования, знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта, необходимых работнику для выполнения в данных организационно-технических условиях определённых работ определённой сложности. Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, основанным на его умственных способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственных функций. Сюда относятся, в частности, способности мыслить и рассуждать, знания о способах действий и возможностях применения необходимых для выполнения работы методов, процессов и средств труда, их правильный выбор, опыт использования или обращения с ними, а также знания производственных связей и соотношений. Сноровка (умения, навыки) человека определяются его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Сноровка основана на постановке и тренировке ловкости, опыте и умении приспосабливаться. Она выражается в уверенности и точности движений человека.

Ответственность определяется добросовестностью, надёжностью и тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных заданий без ущерба для людей и материального ущерба, а также достаточным кругозором, чтобы не допустить возникновения препятствий и нарушений в производственном процессе и структурной организации.

Различают три формы ответственности: за собственную работу, за работу других, за безопасность других:

Компетентность – это уровень общей и профессиональной подготовленности работников, степень профессионального мастерства,

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

позволяющие качественно и с минимальными ошибками (или безошибочно) выполнять определённые профессиональные функции, как в нормальных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новые и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Выделяют четыре вида компетентности:

- функциональная компетентность характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовать;
- интеллектуальная компетентность выражается в способности к аналитическому мышлению и осуществлению комплексного подхода к выполнению своих обязанностей;
- ситуативная компетентность означает умение действовать в соответствующей ситуации;
- социальная компетентность предполагает наличие коммуникационных и интеграционных способностей, умения поддерживать отношения, влиять, добиваться своего, правильно воспринимать и интерпретировать чужие мысли, высказывать своё отношение к ним, вести беседы и пр.

Функциональная и ситуативная компетентность характеризуют профессионализм работников, интеллектуальная и социальная – их психологическую состоятельность.

Как указывалось выше, наряду с квалификацией в понятие качества рабочей силы включаются также личностные характеристики работников. К ним относятся физические данные, умственные способности, специальные склонности, интересы и характер личности, адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность, профпригодность.

К физическим характеристикам человека относятся его возраст,

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

здоровье, быстрота реакции, рост и т.д.

Умственные (или психические) способности личности могут быть определены как способность эффективно использовать свой интеллект – сумму умственных функций понимания, мышления, обучения, наблюдения, решения проблем.

Специальные наклонности характеризуются такими чертами, как способность к обучению, работе со словами и цифрами, умение анализировать, творчески мыслить, склонность к определённым видам деятельности.

Интересы – один из наиболее значимых элементов качества рабочей силы, поскольку в них проявляется познавательная потребность, обеспечивающая направленность личности на осознание целей трудовой деятельности и тем самым способствующая более полной самореализации человека в процессе труда.

Характер, являясь одной из главнейших психологических черт личности, оказывает существенное влияние на качество рабочей силы, поскольку определяет линию поведения человека, его отношение к делу, вещам, другим людям и самому себе (уверенность в себе и способность работать самостоятельно, готовность работать в команде, умение устанавливать взаимоотношения с людьми на любом уровне и т.д.).

Адаптированность работника – это его способность приспосабливаться к содержанию и условиям трудовой деятельности, непосредственной социальной среде, совершенствовать свои деловые и личностные качества.

Мобильность – это способность и готовность работника к профессиональным (изменение вида деятельности, освоение новой профессии) и территориальным перемещениям.

Под термином мотивируемость понимается такое качество рабочей силы как способность реагировать на мотиваторы, т.е. внешние факторы, побуждающие работника к определённому виду трудового поведения для достижения целей производства.

Инновационность – готовность человека к инновациям, т.е. способность к разработке новых идей, новых технологий и новых изделий, к их внедрению.

Профориентированность – способность и устойчивый интерес человека к определённому виду трудовой деятельности, умение выбрать наиболее подходящую для себя профессию с учётом своих психофизиологических характеристик, интересов, способностей, а также потребностей рынка труда в работниках соответствующих профессий.

Профессиональная пригодность – совокупность и структура психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде.

В ходе научно-технического прогресса требования к отдельным элементам качества рабочей силы постоянно изменяются. Особенно значительную трансформацию претерпевают требования к профессиональным знаниям работников. В частности, происходит их многократное расширение, углубление, периодическое обновление. В этой связи большое значение имеет организация общеобразовательной и профессиональной подготовки и переподготовки работников, их постоянное совершенствование.

Одной из основных ценностей в обществе, без которых невозможно дальнейшее развитие, является образование, под которым понимается

«целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов)».

Роль профессиональной подготовки в формировании современной рабочей силы высокого качества

В настоящее время обеспеченность предприятия высококвалифицированной рабочей силой, способной быстро адаптироваться к требованиям современного производства, осваивать новые участки, объединять усилия членов коллектива является существенным фактором, обеспечивающим конкурентоспособность предприятия. В условиях сокращения численности населения страны и прогнозируемого сокращения числа трудоспособного населения, повышение эффективности общественного производства может быть обеспечено только на основе качественных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре занятых.

Для этого необходима высококвалифицированная рабочая сила. В настоящее время такой рабочей силой государство в должной мере не располагает и встает вопрос о ее подготовке. Демографическая ситуация, сложившаяся в России, многократно повышает «стоимость» каждого молодого человека, входящего в трудоспособный возраст, поскольку именно на молодых будет возложена основная тяжесть интенсификации экономического развития. В таких условиях значение рациональности профессиональной подготовки каждого молодого работника многократно возрастает.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Как особая группа населения молодежь имеет ряд, особенностей, обусловленных ее демографическими и социально-психологическими характеристиками. Эти особенности имели место всегда, в том числе и в период социалистических методов хозяйствования, зачастую объективно снижая эффективность использования труда молодежи на производстве, а в рыночных условиях снижая конкурентоспособность на рынке труда.

Рыночные отношения принципиально изменили положение молодежи. Прежде всего, эти изменения затронули вопросы профессиональной подготовки и трудоустройства.

В настоящее время выпускники учебных заведений, ведущих профессиональную подготовку, по-прежнему являются одним из существенных возможных источников удовлетворения потребности предприятий и организаций в рабочей силе. Анализ динамики выпуска специалистов разного уровня квалификации учебными заведениями Российской Федерации показал значительный рост масштабов выпуска специалистов со средним специальным и высшим профессиональным образованием и сокращение подготовки квалифицированных рабочих, потребность производства в которых растет наиболее высокими темпами.

Важным вопросом в профессиональной подготовке квалифицированных, имеющих практические навыки решения вопросов, специалистов высшего и среднего специального образования является вопрос об организации производственной практики, предусмотренной стандартами образования. Закон об образовании, принятый от 29.12.2012 г. (ст. 11) определяет, что учебная и производственная практика осуществляется на основе договоров между высшими учебными заведениями и предприятиями, учреждениями, организациями. В соответствии с этими договорами

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

указанные предприятия, учреждения независимо от их организационно-правовых форм обязаны предоставлять места для прохождения практики студентов высших учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию. Однако тот же закон не обязывает предприятия и организации заключать такие договоры с вузами. Учитывая, что структура специальностей, полученных выпускниками вузов, зачастую не отвечает спросу предприятий на рабочую силу, реальные возможности обеспечить прохождение студентами учебной, производственной и преддипломной практики для вузов весьма ограничены. Невозможность организации практики на сегодняшний день является общей проблемой учреждений высшего и среднего специального образования.

Отсутствие производственных контактов большинства учебных заведений с предприятиями и организациями препятствует не только рациональной организации профессиональной подготовки специалистов, но в значительной степени и их трудоустройству по окончании обучения. Законодательство не предусматривает ответственности или какой-либо заинтересованности учебных заведений в трудоустройстве подготовленных ими молодых специалистов. Бесспорно, основной функцией учебных заведений является качественная подготовка профессионалов.

Учитывая сложную ситуацию на рынке труда, авторы закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», вероятно желая приблизить деятельность вузов к потребностям экономики и облегчить выпускникам возможность трудоустройства, только определили в законе (ст.16. п. 5), что «студент высшего учебного заведения имеет право получать от администрации высшего учебного заведения информацию о положении в сфере занятости населения Российской Федерации».

Практика показывает, что большинство молодых людей не находят работы по полученной в учебных заведениях специальности. Это объясняется рядом причин, одной из которых является несбалансированность между профессиональной подготовкой специалистов и потребностями рынка труда. В настоящее время, из-за отсутствия прогнозирования в реальных потребностях подготовки специалистов, в сфере профессиональной подготовки и в сфере занятости складывается ситуация, характеризующаяся излишними объемами подготовки специалистов теперь уже рыночного профиля: юристов, экономистов, бухгалтеров и т.п.

В итоге сложившихся в последние годы тенденций профессиональной подготовки, распределения, самостоятельного трудоустройства молодых специалистов, поиска ими места работы путем обращения в органы службы занятости каждый пятый из зарегистрированных безработных — молодой человек в возрасте 16—29 лет.

Представляется, что принципиальная трансформация сферы обучения и профессиональной подготовки в нашей стране необходима, но, строиться она должна именно на усилении роли государства в проведении этих процессов. Государство является хозяйствующим субъектом и вправе сделать учреждения сферы обучения и профессиональной подготовки привлекательными для собственных инвестиций и получения соответствующих дивидендов.

Привлекая бизнес к участию в подготовке и формировании трудового потенциала, основную регулирующую позицию государство должно оставлять за собой, аналогично как это осуществляется в отношении крупнейших компаний-монополистов в добывающих отраслях экономики.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

В целом следует сказать, что проблема реформирования сферы образования, совершенствования системы профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи — одна из основных проблем современного российского общества, и от того, насколько грамотно и обдуманно она будет решена сегодня, зависит будущее нашей страны, ее конкурентоспособность на мировом рынке.

В этом плане реализация приоритетного Национального проекта «Образование» должна сыграть позитивную роль в решении обозначенных проблем. В частности, начиная с 2007 года в Нацпроекте появились два новых направления: государственная поддержка подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств и государственная поддержка субъектов РФ, внедряющих комплексные проекты модернизации образования.

В рамках первого направления Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) совместно с Минобрнауки РФ разработают стандарты, по которым будут готовить специалистов той или иной профессии. Это позволит готовить специалистов высокого класса, востребованных на современном рынке труда. Кроме того, совместными усилиями будет составлен перечень специальностей, по которым наблюдается острая нехватка кадров. По его данным, в России ежегодно не хватает порядка 800 тыс. рабочих рук.

В рамках второго направления Министерство образования и науки России предложило регионам новый конкурс – разработать программы комплексной модернизации образования в субъектах Федерации. В целом в рамках Национального проекта «Образование» ставится задача существенно повысить качество и конкурентоспособность российского образования.

Что касается трудоустройства молодежи и в первую очередь выпускников учреждений профессионального образования, безусловно, как показывает опыт, наряду с государственными службами занятости, большую роль в этом деле играют Центры трудоустройства молодежи. Деятельность центров охватывает широкий спектр направлений: от негосударственной деятельности по трудоустройству студентов и выпускников до обобщения и распространения опыта их работы в пределах региона.

Перечисленные меры, играющие роль в формировании высококвалифицированной рабочей силы будут способствовать сбалансированности спроса и предложение рабочей силы, готовить кадры с учетом потребностей экономики и более эффективно использовать трудовые ресурсы страны.

Основные требования к качеству подготовки рабочих и специалистов

Для обеспечения качества подготовки современных рабочих и специалистов, необходима модернизация учебно-лабораторной базы учреждений высшего образования до уровня, соответствующего требованиям современных производственных технологий, повышение научного потенциала профессорско-преподавательского состава и его омоложение, а также повышение квалификации и стажировка преподавателей за рубежом. В образовательный процесс должна внедряться современная информационно-образовательная среда с активным использованием передовых компьютерных технологий, создаваться учебно-методические комплексы, в том числе и в электронном виде (электронные учебники, современные программные продукты, виртуальные лабораторные и практические задания),

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

чтобы каждый студент мог загрузить их в свой ноутбук или планшет и использовать в самостоятельной работе.

Для повышения качества подготовки специалистов и усиления практической составляющей в подготовке специалистов необходима хорошая организация полноценных производственных практик, постоянное обновление тем курсовых и дипломных работ связанных с актуальными проблемами производства. Как показывает практика, достижение высокого качества подготовки рабочих и специалистов, возможно только на основе интеграции образовательной, научной и инновационной деятельности, тесного взаимодействия науки, образования и производства. Невозможно повышать качество подготовки специалистов для высокотехнологичного производства, обучать студентов современным технологиям на устаревшем оборудовании.

Современные студенты стремятся расти и развиваться, причем быстро. Во всех особенностях поведения студентов важно разглядеть их потенциал, который можно будет использовать в будущем. Полнота, адекватность, точность, своевременность, доступность, непрерывность, структурированность и специфичность поступающей информации в процессе обучения служит предпосылкой высокой эффективности обучения и направлено на дальнейшее повышение качества подготовки высококвалифицированных специалистов на основе новейших достижений науки и техники, интеллектуально-творческое и идейно-нравственное развитие личности.

Современное производство предъявляет высокие требования к обновлению конкретных знаний и навыков не только рабочих, но и других категорий промышленно-производственного персонала. Главная задача

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

повышения квалификации руководителей и специалистов - обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности предприятия (организации, фирмы). Один из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников - переход от сложившейся практики периодического (а чаще всего эпизодического) обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний. Поэтому повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих должно стать составной частью государственной системы непрерывного образования с подключением сюда системы высшего и среднего специального образования страны.

Повышение квалификации служащих и категорий специалистов осуществляется в различных формах. В частности, это могут быть курсы при организациях и учреждениях с использованием в качестве преподавателей как собственных квалифицированных работников, так и специалистов со стороны. Такая форма повышения квалификации носит оперативный характер и обеспечивает достаточную целенаправленность подготовки.

Более глубокие знания по широкому кругу вопросов в порядке повышения квалификации можно получить на специальных факультетах или курсах повышения квалификации при высших учебных заведениях, учебных центрах или филиалах при крупных организациях, в отраслевых или межотраслевых институтах повышения квалификации и их филиалах, а также на курсах, семинарах, устраиваемых многочисленными фирмами, специализирующимися на обучении и консультировании по новым нормативным документам и, как правило, оперативно откликающимися на нужды организаций и организаций.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Повышение квалификации рабочих 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 заинтересованность 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.

В современных условиях на передний план выдвигается чрезвычайно важная задача — обеспечить подготовку работника нового типа (рабочего, фермера, менеджера и т. д.). Его важнейшими качествами становятся профессиональная гибкость и мобильность, т.е. способность в случае необходимости быстро переквалифицироваться или даже сменить профессию. Обязательные элементы квалификации — солидное общее образование, широкая профессиональная подготовка и высокий культурно-технический уровень, умение быстро обновлять и пополнять знания. Современный работник практически в любой сфере деятельности должен обладать способностью к экономическому мышлению, к работе в творческих коллективах, иметь подготовку в области маркетинга, а также четко представлять себе хозяйственные, социальные и культурные аспекты введения новых технологий. Кроме того, ему необходимы дисциплинированность, инициативность, чувство ответственности, коммуникабельность, преданность и творческое отношение к делу — так называемые экстрафункциональные (выходящие за рамки профессиональных качеств) характеристики, которые на Западе объединяются новым понятием «социальная квалификация».

Таким образом, содержание квалификации в корне изменяется: усиливается субъективная сторона, возрастает роль социально-психологических факторов.

Заключение

Итак, в современной экономической теории одним из важнейших источников накопления общественного богатства считаются человеческие ресурсы. На основании этого можно сделать следующие выводы: Современные требования к уровню и качеству подготовки рабочих и служащих заключаются в непрерывной подготовке и повышении квалификации работников, и проводится в течение всей трудовой жизни.

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

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.

Обучение полезно и нужно в трех случаях: когда человек поступает на работу; когда работника назначают на новую работу; когда установлено, что у работника не хватает определенных навыков для работы.

Подводя итог вышеизложенного материала, хочется еще раз подчеркнуть актуальность и необходимость переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, в условиях рыночных отношений, по ряду важных причин. Во-первых: Современный рынок труда предъявляет более жесткие требования к профессиональным качествам работников. В связи с

частично нестабильной экономической обстановкой, производятся сокращения кадрового штаба. В связи с этим, обостряется конкуренция за рабочие места. Качественное образование и трудовая квалификация в личностном плане не просто выступают характеристиками того или иного рабочего, но и становятся для него гарантией «рабочего благополучия», условием его конкурентоспособности на рынке труда.

Подготовка и повышение квалификации работников необходима в течение всей трудовой деятельности. Подготовка работников заключается в обучении новым трудовым умениям, навыкам необходимых для качественного выполнения работы.

Профессиональная подготовка служащих в настоящее время, без сомнения, не может быть эффективной без соответствующего научно-методического обеспечения, современных технологий образования.

В обучении персонала нуждается каждый сотрудник. Важную часть составляет профессиональная подготовка кадров в начале трудовой деятельности и повышение квалификации кадров в дальнейшем.

Повышение квалификации это составная часть назначения на более высокие должности, профессиональную уверенность в себе, позволяет выполнять более сложную работу.

Система обучения работников должна значительно увеличить свою способность к современным инновациям и реагированию на потребности рынка. Это положение является центральным в процессе переподготовки и повышения квалификации в условиях современной экономики. Целью организации профессионального обучения работников на производстве должно стать создание системы непрерывного образования персонала на основе сочетания всевозможных форм подготовки работников

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

, переподготовки и обучения, повышения квалификации и уровня знаний с учетом постоянных изменений в технике, технологии, законодательстве, организации производства, в тесной взаимосвязи с квалификационным продвижением.

Список использованной литературы:

1. Трудовое право: Еремин В.В., Абалдуев В.А., Бабицкий А.М., Ай Пи Эр Медиа - 2010. Москва, для студентов юридического уклона.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Конституция РФ.
4. Трудовое право РФ. Невская М.А., Шалагина М.А., Научная книга - 2012 . Москва учебник для студентов высших образовательных учреждений.
5. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты. Соответствие и перспективы совершенствования [Электронный ресурс]: научно-практическое пособие/ Лютов Н.Л.- Электрон. текстовые данные.- М.: Юстицинформ, 2012.- 128 с.
6. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.- 199 с
7. Трудовое право России : Учебник /Отв.ред Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова- 3-е изд.- М.: Юрид. Фирма Контакт, 2011.-8. 648с.

Опубликовано: 04.04.2018 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2018

© Громова Н.Г., 2018