

УДК 377.44

**МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ  
ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
НА ПРЕДПРИЯТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА**

**Смирнов А.В., Сафина Р.Н.**

*Бугульминский филиал ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ», Бугульма, e-mail: bfkai@yandex.ru*

Проведен анализ сложившейся системы повышения квалификации на предприятии малого бизнеса. Предложены мероприятия по совершенствованию. Организации повышения квалификации работников предприятия малого бизнеса.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, профессиональное обучение, переподготовка

**ACTIONS FOR IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATION OF PROFESSIONAL  
DEVELOPMENT AT THE ENTERPRISE OF SMALL BUSINESS**

**Smirnov A.V., Safina R.N.**

*Bugulminsky branch ФГБОУ of VPO «The Kazan national research technical university of A.N.Tupoleva-KAI», Bugulma, e-mail: bfkai@yandex.ru*

The analysis of the developed system of professional development at the enterprise of small business is carried out. Actions after improvement are offered. Organizations of professional development of employees of the enterprise of small business.

**Keywords:** professional development, vocational training, retraining

В настоящее время перед профессиональным обучением рабочих кадров встал целый ряд принципиально важных задач, обусловленных потребностями адаптации предприятий к рынку, проведением модернизации и репрофилирования производств, реструктуризацией занятости и изменением требований к качеству рабочей силы. Современное производство предъявляет высокие требования к рабочим кадрам и системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации в условиях рыночных отношений. В ходе научно-технического прогресса одни профессии отмирают, другие появляются, третьи модифицируются. Уплотняется трудовой ритм, меняются технические средства. Всё это порождает необходимость в новых формах подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

В личностном плане профессиональное образование и квалификация не просто выступают характеристиками того или иного человека, но и становятся для него гарантией социального благополучия, условием его конкурентоспособности на рынке труда. В этом заключается актуальность данной работы.

Цель нашей работы состоит в оценке организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров на предприятии малого бизнеса ООО «Интер» и выработке мероприятий по её совершенствованию, которые базируются на изучении и анализе применяемых

форм и систем подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.

При обработке полученной информации основу методики анализа, используемой в работе, составляют методы обработки экономической информации: количественной и качественной оценки, экономической оценки, метод сравнительного анализа, метод группировок и др.

Организации имеют постоянную потребность в обеспечении высокой производительности труда работников. Многие организации при этом заботятся и об общем качестве трудовых ресурсов. Одним из способов достижения этой цели является набор и отбор наиболее квалифицированных и способных новых работников. Однако этого не достаточно. Руководство должно также проводить программы систематического обучения и подготовки работников, помогая полному раскрытию их возможностей в организации.

Подготовка кадров представляет собой обучение работников навыкам, необходимым для качественного выполнения работы и позволяющим поднять производительность их труда. Конечная цель обучения заключается в обеспечении своей организации достаточным количеством людей с навыками и способностями, необходимыми для достижения целей организации.

ООО «Интер» начал свою деятельность с 16 апреля 2004 года. Деятельность данного предприятия регулируется законода-

тельными нормативно-правовыми актами, регламентирующими производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность предприятия. Возглавляет ООО «Интер» председатель совета директоров. Основным направлением деятельности фирмы является торговля транспортными средствами. Дополнительной деятельностью является техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств. Кроме этого, фирме принадлежат две автомобильные мойки. Договор дилерства заключен с ОАО «АВТОВАЗ» г. Тольяти, ООО «ОАГ г. Ижевск», ООО «КВИНГРУПП» г. Москва. ООО «Интер» сотрудничает с пятью банками: Сбербанк, РФБ-РусфинасБанк, ЕвропаБанк, ВТБ-24, РОСБАНК, а так же с лизинговой компанией «ВЭБ-Лизинг».

Эффективная работа данного предприятия невозможна без адекватной информации. Поэтому специалиста кадровой и финансово-экономической служб регулярно собирают данные, характеризующие различные аспекты состояния персонала пред-

приятия, и проводят их детальный анализ. Часто такие данные называют статистикой человеческих ресурсов. Статистика человеческих ресурсов предоставляет информацию о различных сторонах состояния рабочих кадров на предприятии – производительности, профессиональном обучении, динамике рабочей силы и др. Каждая организация использует собственные показатели, отражающие специфику её деятельности и традиции. Изучение структурных сдвигов в составе персонала позволяет выявить основные тенденции в качественном изменении кадров (табл. 1).

За три года (2009–2011) предприятие увеличило количество рабочих мест на 29 человек или на 129,6%. Произошло увеличение всех категорий занятых, самое малое увеличение произошло в категории специалистов (за три года приняли лишь одного нового специалиста). Количество рабочих увеличилось на 17 человек. Это свидетельствует об увеличении рабочих мест и о повышении объёмов производства.

Таблица 1

Структура персонала ООО «Интер» по годам (чел.)

Категория занятых	2009 г.	2010 г.	2011 г.	Уд. вес в 2011 г.	Отклонение 2011 г. в к 2009 г.	
					чел.	%
Всего	98	114	127	100,0	29	129,6
Руководители	3	5	5	3,9	2	166,7
Служащие	9	10	12	9,4	3	133,3
Специалисты	9	10	10	7,9	1	111,1
Рабочие	68	79	85	66,9	17	125,0
Вспомогательный персонал	9	10	15	11,8	6	166,7

Существует определённая зависимость между уровнем образования и квалификацией работника. Уровень и продолжительность общего и профессионального образования и обучения, стаж практической работы и на-

копленный производственный опыт являются основными моментами, определяющими квалификацию работника. Рассмотрим образовательную структуру рабочих кадров исследуемого предприятия (табл. 2).

Таблица 2

Образовательная структура рабочих кадров ООО «Интер» 2009–2011 гг.

Уровень образования	2009 г.	2010 г.	2011 г.	Уд. вес, в 2011 г. %
Высшее образование	19	23	25	19,7
Незаконченное высшее	7	8	12	9,4
Среднее техническое	9	13	13	10,2
Среднее специальное	6	9	10	7,9
Среднее	57	61	67	52,8

Судя по данным, проведённым в табл. 2, уровень образования рабочих кадров на ООО «Интер» в течении трёх анализирующих лет практически не изменился. Наибольший удельный вес составляют работники со средним образованием – 52,8%. Отсюда вытекает проблема более

длительного промежутка времени для выхода рабочих на более высокий уровень квалификации. Со средним специальным образованием всего 7,9%. Количественные показатели структуры рабочих кадров не позволяют в достаточной степени судить о потребностях предприятия в их подго-

товке, переподготовке и повышении квалификации.

Наиболее наглядно эту потребность можно определить с помощью профессио-

нально-квалификационной структуры рабочих кадров. Проанализируем средний разряд работ по основному производству на ООО «Интер» и средний разряд рабочих (табл. 3).

**Таблица 3**

Средний разряд работ и средний разряд рабочих основного производства на ООО «Интер» за 2009–2011 гг.

Наименование	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2009 г. (+, –)
Средний разряд рабочих на начало года	3,44	3,5	3,56	0,12
Средний разряд рабочих на конец года	3,5	3,56	3,68	0,18
Средний разряд рабочих	3,47	3,53	3,62	0,09
Средний разряд работ по основному производству	3,59	3,64	3,7	0,11

Так, на протяжении 2009, 2010 и 2011 годов средний разряд работ по основному производству выше среднего разряда. Но в тоже время разность между средним разрядом работ и средним разрядом рабочих уменьшается из года в год. В 2009 году она равна 0,12, в 2010 году – 0,11, в 2011 году – 0,08. Следовательно, необходимость в повышении квалификации рабочих кадров уменьшается.

Рассчитаем число рабочих, которым следует повысить квалификацию. Это определяется по формуле:

$$\text{Чр.к} = (\text{Рработ} - \text{Ррабочих}) \times \text{Чр.о.п.}$$

где Чр.к – численность рабочих, которым необходимо повысить квалификацию; Чр.о.п – общая численность рабочих по основному производству; Рработ – средний разряд работ; Ррабочих – средний разряд рабочих

$$\text{Чр.к 2003} = (3,59 - 3,47) \times 77 = 9 \text{ человек};$$

$$\text{Чр.к 2004} = (3,64 - 3,53) \times 89 = 10 \text{ человек};$$

$$\text{Чр.к 2005} = (3,7 - 3,62) \times 95 = 8 \text{ человек}.$$

Из данных расчёта следует, что необходимость в повышении квалификации рабочих кадров в 2011 году уменьшилась по сравнению с 2009 годом на 1 человека. Несмотря на это, руководство ООО «Интер» периодически организует курсы по повышению квалификации, приглашая для этого специалистов различных областей, командирова своих работников на ежегодные международные и Российские автомобильные выставки в таких городах как Москва, Самара, Уфа, Казань.

Мы предлагаем ряд мероприятий по совершенствованию повышения квалификации работников предприятия малого бизнеса ООО «Интер»

Условно мероприятия по совершенствованию профессионально-технического обу-

чения работников можно разделить на две части. К первой части должны относиться такие мероприятия, которые не возможно осуществить без внешних предприятий, организаций или учреждений. Вторую часть указанных мероприятий составляют те, которые ООО «Интер» может осуществить сегодня же без помощи других, внешних сил. Эти две части назовем – внешняя и внутренняя.

Прежде всего, рассмотрим внутренние мероприятия по совершенствованию профессионального обучения персонала.

1. Сначала, в целях обучения и осуществления безопасности труда, необходимо подготовить сценарий для съемки учебных видеофильмов:

- производство работ в условиях повышенной опасности;
- производство работ на объектах газовой и электрической сварки.

После одобрения специалистами разработанных сценариев, необходимо отснять видеофильмы. Эти действия помогут без каких-либо затрат обеспечить учебную базу по выполнению указанных работ.

2. В первую очередь необходимо предусмотреть внедрение учебных программ и соответствия их современным требованиям производства:

- для технологического персонала основных участков работ;
- ремонтного персонала;
- для технологического персонала вспомогательных работ.

Причём преподавателями по этим программам могут выступать и свои специалисты, с высокой квалификацией и стажем.

Качество подготовки квалифицированных рабочих во многом зависит от уровня методической работы, организуемой начальниками участков, прорабами и мастерами. Поэтому следующим предполагаемым мероприятием является проведение в различных организационных формах методи-

ческой работы. Методические семинары проводят по 40-часовой учебной программе с целью овладения знаниями по управлению, психологии общения, обменом опытом и др. К проведению семинаров должны привлекаться обязательно практики.

3. Ввести в систему, что присвоение от 5 и выше квалификационного разряда возможно при наличии 2-й профессии. Это заинтересует работников к обучению и повышению квалификации.

4. Организовать изготовление собственными силами тренажеров, электрифицированных схем, макетов, видеофильмов и прочих наглядных пособий.

5. Отвести места для размещения наглядных пособий.

6. Не допускать роста индивидуальной формы подготовки кадров.

7. Поощрять самообразование и образование за свой счёт.

8. Во избежание конфликтных ситуаций разработать Положение об обучении, повышении квалификации и переобучении.

9. Следует проводить опрос рабочих, в какой области они хотели бы повысить свою квалификацию. Учёт мнения самих рабочих об уровне и динамике их профессиональных знаний позволит руководству планировать повышение их квалификации «снизу», с их рабочего места, что даст возможность вести речь об индивидуальном подходе к их профессиональному развитию. А это, в свою очередь, позволит преодолеть формальный характер обучения, точнее определять его содержание и сроки, сложность и место обучения.

10. Создать под руководством инженеров отдел профессионального развития рабочих кадров, оснастить его современным персональным компьютером и создать в базе данных автоматизированной системы специальную программу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров.

11. Организовать «справедливые» и главное «законопослушные» трудовые договора.

Теперь рассмотрим мероприятия, названные нами внешними, то есть, проводимые с помощью посторонних организаций.

1. Во-первых, необходимо внедрить в практику проведение семинаров среди руководящих работников и специалистов по курсу «Психология взаимоотношений и этика поведения руководителя».

2. Организовать сотрудничество с учебными заведениями. Автослесарей, механиков, мотористов, автосварщиков, составляющих наибольший вес в структуре рабочих профессий ООО «Интер», обучают в профессионально-техническом училище № 48

г. Бугульмы (ПТУ № 48). Там организовано обучение и по ускоренной программе и по полной. В настоящее время необходимо, чтобы между ООО «Интер» и ПТУ № 48 сложились деловые отношения.

Если взять в расчет то, что ООО «Интер» желает расширяться, открывая новые филиалы и расширяя спектр предоставляемых услуг, было бы целесообразно руководству предприятия заключить договор с Профессионально-техническим училищем № 48. Работа по договору даёт стабильность в работе, обеспечит двустороннюю тесную связь (практика студентов). Для ООО «Интер» было бы приемлемо в любое время изменить отдельные пункты договора и знать, что если где-то нужен специалист, подать заявку в училище, а не искать его со стороны.

Предоставляя самым лучшим студентам училища места на практику, предприятие выигрывает по многим параметрам:

- присматривается к потенциальному работнику как бы на правах испытательного срока, что позволит после окончания студентом училища сделать выбор – заключать или не заключать с ним трудовой договор;

- использует бесплатную рабочую силу или в случае отличной работы оплачиваемую, но всё равно небольшую, а скорее условную – для поощрения;

- вырабатывает желание студента на более качественную учебу, чтобы потом, возможно иметь стабильное рабочее место;

- воспитывает в нем необходимые профессиональные качества и пр.

3. Особой и крайне актуальной проблемой в настоящее время является разработка и использование на практике соответствующих новым социально-экономическим отношениям форм организации и методов регулирования профессионального обучения рабочих кадров. И здесь центральное место должно быть отведено договорным формам подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. Цели, которые могут достигаться за счёт использования договоров для обучения рабочих кадров предприятий весьма многообразны. В самом общем плане можно отметить, что договорные формы профессионального обучения явятся одним из средств интересов работников, работодателей, образовательных учреждений и государственных органов.

Договорные отношения по поводу подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров по своему характеру могут быть неодинаковы. В них возможно участие от двух до четырёх сторон. Сторонами договора могут выступать:

работник, направляемый на профессиональное обучение и давший на это согласие; работодатель; образовательное учреждение и центр занятости населения.

Договорная система обучения служит на благо интересам работодателей. Существенно облегчается задача планомерного обеспечения профессионально подготовленными рабочими кадрами в соответствии с текущими и перспективными потребностями развития производства. Работодатели могут получить юридическое подтверждение права на полное или частичное возмещение понесённых на обучение затрат в случае нарушения другими сторонами договора его условий. Облегчаются возможности создания эффективных систем профессионально-квалификационного продвижения рабочих кадров. Изменяются взаимоотношения с образовательными учреждениями, увеличиваются возможности влияния на содержание обучения в соответствии с нуждами предприятия. Расширяется поле деятельности для взаимовыгодных отношений работодателей со службой занятости населения, а также с предприятиями, нуждающимися в переподготовке или повышении квали-

фикации своих рабочих, но не имеющих учебно-производственной базы.

Итак, планирование обучения персонала охватывает мероприятия по обучению внутри и вне организации и самоподготовке.

Планирование обучения работников в ООО «Интер» позволяет использовать собственные производственные ресурсы работающих без поиска высококвалифицированных кадров на внешнем рынке труда. Кроме того, такое планирование создает условия для мобильности, мотивации и саморегуляции работника. Оно ускоряет процесс адаптации работника к изменяющимся условиям производства на том же самом рабочем месте.

#### Список литературы

1. Варламова Е. Оценка персонала по методу «360 градусов» // Кадровое дело. – 2010. – № 11. – С. 15–17.
2. Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело, 2008. – 177 с.
3. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 204 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород, 2011. – 284 с.
5. Ерофеев А. Заключаем договор на обучение персонала // Кадровое дело. – 2011. – № 7. – С. 8–10.
6. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Дело, 2009. – 182 с.