

**РОЛЬ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
КАДРОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ.**

.Шарафуддинова М.И.

*Андижанский машиностроительный
институт*

В статье рассматриваются методы получения высоких результатов в управлении организацией путем переподготовки и повышения квалификации кадров в повышении экономической эффективности организации.

UDC 33.331

**THE ROLE OF RETRAINING AND IMPROVING STAFF QUALIFICATIONS
IN INCREASING THE ECONOMIC EFFICIENCY OF AN ORGANIZATION**

Sharafuddinova M.I.

*Andijan Machine-Building
Institute*

The article discusses methods to obtain high results in managing an organization through retraining and advanced training of personnel in increasing the economic efficiency of the organization.

Современный бизнес развивается, конкуренция растет и, таким образом, организации вынуждены прилагать больше усилий, чтобы активно развиваться и добиться успеха. Важную роль в обеспечении конкурентоспособности составляет персонал, поскольку от его знаний, навыков и умений зависит качество продукции, определяющее доходность предприятия.

Подготовка квалифицированных кадров затрагивает множество компонентов социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на:

- Гарантии (сохранении) рабочего места;
- Возможность профессионального роста на производстве;
- Доходах работника.

Повышение квалификации может проводиться:

- с отрывом от производства, то есть обучение внешнее;
- без отрыва от производства, то есть обучение внутреннее;
- с частичным отрывом от производства, например командировки;
- по индивидуальным формам обучения.

Профессиональная переподготовка дает шанс сменить место работы, получить новую в случае увольнения, а также претендовать на повышение в должности. В отличие от второго высшего образования, такие курсы рассчитаны на более короткий период и не требуют вступительных экзаменов.

Рассматривая процесс организационных изменений, эксперты часто указывают на то, что существенным препятствием на их пути часто становится не отсутствие необходимых ресурсов или происки конкурентов, а сопротивление собственного персонала. Сопротивление может быть вызвано целым рядом причин, среди которых наиболее распространены следующие:

- недостаток у персонала знаний и навыков, необходимых в новых условиях;
- недоверие к руководству;
- старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников;
- страх перед новым, неуверенность в собственных силах;
- непонимание целей и путей осуществления изменений;
- недостаточная заинтересованность в изменениях.

Подготовка квалифицированных рабочих проводится в профессионально-технических училищах, а также в учебных комбинатах, а в последнее время чаще всего - непосредственно на производстве.

Рассмотрим подробнее, какое значение имеет практика повышения квалификации для организации и работника. (рис.1)

Значение для организации:



Рис.1

Подготовка рабочих состоит не только из производственного обучения, но и из изучения теоретического курса в объеме, обеспечивающем освоение профессиональных навыков начальной квалификации, необходимых в условиях механизированного и автоматизированного производства. Сроки такого обучения составляют 3-6 месяцев в зависимости от сложности профессии и специальности.

Заканчивается обучение сдачей квалификационного экзамена и присвоением рабочему соответствующего тарифного разряда.

Как правило, подготовка кадров на производстве осуществляется методами профессионального обучения, которые будут рассмотрены в данной главе позже.

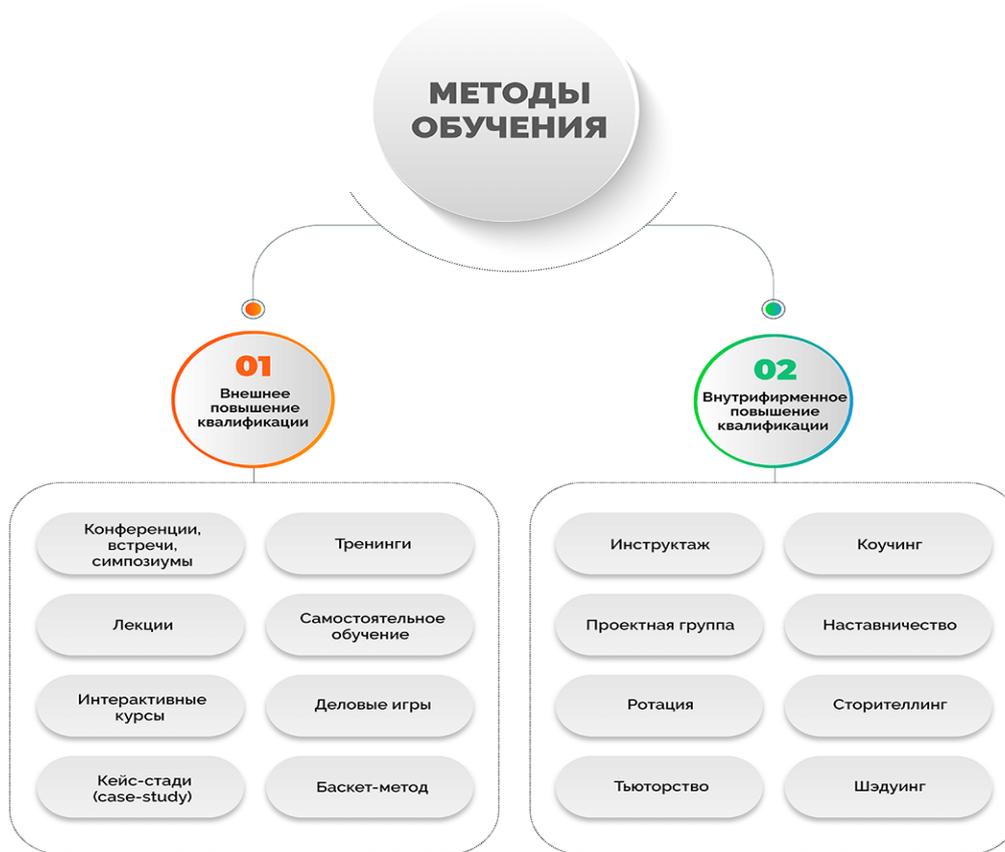
Для современного этапа характерны расширение сферы деятельности по подготовке кадров на одних предприятиях и сворачивание этой деятельности, сопровождающееся сокращением численности работников в отделах подготовки кадров, - на других. Оказание платных услуг одних предприятий другим начиналось с предприятий-производителей новой техники, которые организовывали курсы для рабочих предприятий - заказчиков этой новой техники.

Планирование переподготовки кадров предполагает наличие информации о том, по каким профессиям требуется обучить рабочих. Переподготовка должна быть ориентирована на конкретное рабочее место и работника, который планирует его занять.

От уровня профессиональной подготовки рабочих зависят комплектование учебных групп, возможность объединения их с группами рабочих, проходящих первичную подготовку. Объем обучения и конкретизация его форм, как и в случае первичной подготовки, зависят от наличия на предприятии соответствующей учебной базы, материального обеспечения, возможностей предприятия вести эту работу на договорной основе со специальными учебными заведениями.

Методы обучения.

Выбор методов и программы повышения квалификации происходит с учетом ряда факторов, включая профессиональный уровень образования слушателей, их задачи обучения, требования и возможности заказчика, а также опыт учителей, педагогов и тренеров. Важно подобрать такие методы обучения, которые наиболее соответствуют персональным задачам и потребностям слушателей.



Методы внешнего повышения квалификации. Рис.2

Внешнее повышение квалификации – это процесс обучения за пределами места работы. Существуют следующие методы и программы внешнего повышения квалификации, такие как:

- Конференции, встречи, симпозиумы – способ обучения с использованием активной методики, стимулирует коммуникативные способности, развивает логическое мышление.
- Тренинги – включаются в процесс обучения, чтобы давать определенные инструкции и проверяют, насколько усвоены базовые знания в определенный период времени.
- Лекции – традиционный метод обучения, но пассивный, и обычно дополняется другими методами.
- Самостоятельное обучение – предполагает развитие самодисциплины и ответственности сотрудника в процессе обучения.
- Интерактивные курсы – способ обучения, который использует обучающие программы для закрепления и тестирования полученной информации.
- Деловые игры – метод, при котором проблему решает группа обучающихся.
- Кейс-стади (case-study) – метод используется, чтобы решать реальные проблемы производства и подходит для руководителей высшего звена и управленческого персонала.

• Баскет-метод – метод использует имитацию ситуаций, встречающихся в процессе работы, для обучения.

Методы внутрифирменного повышения квалификации

К внутрифирменным методам системы повышения квалификации относятся:

• Инструктаж – применяется при приобретении новых знаний в условиях рабочего места.

• Коучинг – тренер и обучаемые взаимодействуют, чтобы наладить связь между участниками производства.

• Проектная группа – группа работает коллективно над проектом, совершенствуются навыки управления и коллективного устранения трудностей.

• Наставничество – передача опыта более опытным сотрудником менее опытному.

• Ротация – перевод сотрудника в другой отдел.

• Сторителлинг – обучение правилам работы через рассказы и сведения об истории компании.

• Тьюторство – вид наставничества, в котором обучаемый демонстрирует полученные знания в процессе дискуссии.

• Шэдуинг – наблюдение за процессом работы, чтобы найти слабые стороны в профессиональной подготовке, а также для составления плана повышения квалификации и реализации обучения.

Повышение квалификации – важный учебный процесс для поддержания профессионализма и получения новых знаний. Оно необходимо как для улучшения карьерных возможностей, так и для обязательного соблюдения требований и условий в некоторых профессиональных сферах.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. А. Кибанова Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала / под редакцией. – М.: Проспект, 2015.
2. Кибанов А.Л. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М., 2001
3. М.Шарафуддинова Роль текстильной промышленности в экономике Республики Узбекистан- Scientific and technical journal machine building ISSN 2181-1539-2023y