

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Ю. Ряжева

2 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – доц. **Т.В. Алайцева**

В современных условиях знания, умения, трудовые навыки и квалификация, инициатива и предприимчивость персонала предприятия становятся все более важными стратегическими ресурсами предприятия, факторами ее успеха. Поэтому в основу совершенствования систем и методов управления должен быть положен человеческий фактор.

В ООО «Резинотехника» большое внимание уделяется подготовке и переподготовке кадров. Количество обучаемых работников увеличивается. Основная доля обученных приходится на курсы целевого назначения. Идет рост числа работников, обучающихся внутри предприятия, при резком уменьшении обучающихся в сторонних организациях. Профессиональное становление рабочего начинается с приема на работу, обучения и дальнейшего повышения квалификации на различных курсах. Все рабочие, поступающие или переводимые внутри комбината, проходят обязательное собеседование у цехового организатора.

Все виды профессионального обучения проводятся по учебным программам, согласованным с Госгортехнадзором РФ. Сотрудники отдела сами разрабатывают учебные программы и планы. Производственное обучение ведется на рабочих местах под руководством инструктора.

Подготовка и переподготовка рабочих заканчивается выполнением пробной работы и сдачей квалификационного экзамена.

Серьезное внимание уделяется повышению квалификации руководителей и специалистов предприятия по разным направлениям: курсы мастеров (специалисты с образованием не ниже среднего специального, работающие менеджерами среднего звена или из кадрового резерва предприятия); курсы стажеров (специалисты, получившие высшее образование и принятые на работу после окончания вуза).

Таким образом, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в ООО «Резинотехника» носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой жизни. Предприятие рассматривает затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

В целях повышения качества работы и совершенствования системы подготовки кадров необходимо осуществление следующих рекомендаций:

1. Внедрение современных компьютеров для обучения, современных технических средств и учебно-наглядных пособий для повышения профессионального мастерства рабочих.

2. Своевременное и качественное обеспечение учебными программами, методическими разработками.

3. Создание новых эффективных форм и видов обучения. Предлагается ввести входной контроль знаний. Это дает возможность выявить, нужно ли работнику повышать квалификацию или работать пока по данному разряду.

Внедрение предложений по совершенствованию системы подготовки кадров ООО «Резинотехника» позволит улучшить качественный состав персонала, а также повысить качество обучения персонала.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Д. Кузнецова

2 курс, факультет экономики и управления
Научный руководитель – доц. **Т.В. Алайцева**

В России на сегодня зарегистрировано множество иностранных компаний, кадровая политика которых порой отличается от российских. Однако со временем управление в таких компаниях видоизменяется под влиянием местных национальных особенностей и принятых в обществе традиций, поэтому некоторые ценности могут искажаться.

Одной из успешных историй эффективного функционирования иностранной компании на российском рынке является сеть гипермаркетов розничной торговли электроникой и бытовой техникой Media-Markt.

Несмотря на разветвленную сеть корпорации и большой штат, сотрудники не превращаются в «винтики» огромного механизма. Это является заслугой эффективной кадровой работы организации и развитой децентрализованной организационной структуры и корпоративной культуры. Менеджмент ориентирован на человека, а настольная книга директора с обложки всегда напоминает, что «people are the key». Демократичный стиль управления, ориентация на карьерный рост, предпринимательство на всех уровнях, тренинги, командировки, обмен опытом, наставничество, развитая корпоративная культура и многое другое - это все работа в Media-Markt.

К сожалению, демократический стиль управления иногда оказывается несовершенным. У компании, которая несет большие расходы на обучение, развитие и содержание большого штата сотрудников, в данный момент наблюдаются относительные процессы централизации и сокращения