***Тотиева Э.М.***

***студент магистратуры***

***2 курс, факультет «Экономический»***

***Северо-Осетинский Государственный Университет***

***Россия, г.Владикавказ***

***Totieva E.M.***

***graduate student***

***2 year, Faculty of Economics***

***North Ossetian State University***

***Russia, Vladikavkaz***

**НЕОБХОДИМОСТЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.**

В условиях высокотехнологичного производства развитие экономики остро ставит проблему качества труда. Вместе с тем, структура и содержание образовательных стандартов по профессиям и специальностям профессионального образования находятся в постоянно запаздывающем состоянии по отношению к требованиям, предъявляемым со стороны работодателей. В современных социально-экономических условиях смена технологий, появление новых знаний происходит настолько быстро, что запаса приобретенных однажды профессиональных знаний и умений хватает максимум на пять лет.

Необходимость в дополнительном обучении и повышении квалификации сначала затронула лишь менеджеров и узких специалистов, а теперь это касается персонала всех уровней, поэтому, работая в любой организации, каждый сотрудник должен регулярно обновлять свои знания, совершенствовать свое образование для того, чтобы обеспечить организации стабильность и конкурентоспособность.

Повышение квалификации является стратегическим фактором, определяющим конкурентоспособность организации, поэтому проблема повышения квалификации работников является на современном этапе актуальной для большинства руководителей организаций, ведь движущая сила всей деятельности организации – ее персонал.

Поэтому, повышение квалификации руководителей и специалистов, обучение и переподготовка по смежным и вторым профессиям специалистов и рабочих, формирование предпринимательского корпуса организации, с учетом новых экономических условий и решение, в качестве основной цели, задач по формированию конкурентоспособного, как на внутреннем, так и на внешнем рынке, персонала организации выдвигают перед кадровой службой организации новые, весьма сложные и актуальные задачи по выработке и реализации основных направлений подготовки кадров.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров определяет работодатель. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Можно выделить следующие преимущества в повышении квалификации персонала: подбор и последующая расстановка кадров: при повышении квалификации к работе привлекаются хорошие специалисты. Текучесть кадров снижается, а подготовленные работники получают от работы намного больше удовольствия, они могут себя реализовать, их усилия получают признание. Новые технологии и производственные системы: многие компании не могут использовать широкий спектр современных технологий, так как отсутствуют квалифицированные работники. Повышение квалификации персонала устраняет этот недостаток. Качество услуг и продукции: обученный персонал работает намного эффективнее. Особенно это касается работы с клиентами, умения искать нестандартные подходы и решения.

Сфера обучения персонала предприятий имеет различные организационные формы. К таковым можно отнести так называемые корпоративные университеты в очень крупных производственных объединениях; отделы внутреннего обучения (например, на больших заводах).

Некоторые современные предприятия в России с иностранным капиталом развивают систему наставничества. Кроме внутриорганизационных обучающих структур, на предприятии в процессе обучения специалистов могут быть задействованы силы и ресурсы внешних обучающих организаций (к таковым относятся соответствующие подразделения вузов, факультеты по повышению квалификации и переподготовке специалистов, институты в составе университетов по повышению квалификации специалистов).

Существуют различные варианты реализации обучающих программ при использовании ресурсов внешних обучающих организаций (институты по развитию и обучению, факультеты повышения квалификации):

- выезд сотрудников предприятий непосредственно в обучающую организацию на занятия (классическая форма общения преподавателя и обучающихся);

- выезд преподавательского состава на предприятие (классическая форма взаимодействия преподавателей и слушателей);

- дистанционная форма передачи знаний с привлечением информационных компьютерных технологий (ИКТ): компьютерные тренажёры, компьютерные тесты, электронные учебники и методические комплексные электронные системы обучения.

Обучение специалистов предприятия может проходить в разных форматах: лекции, практические занятия, научные семинары, конференции, электронная переписка и т.д.

Отношение к повышению квалификации в каждой стране складывается по-своему.

В США понимают, что для того чтобы тратить деньги, нужно сначала их заработать, причем своими собственными усилиями.

Американцы характеризуются размахом, энергичной напористостью, неиссякаемым деловым азартом, предприимчивостью и инициативностью, смелостью и упорством.

Одним из основных особенностей американцев стал принцип «self made man» - человек, сделавший себя сам. Характер такого человека нашел отражение в произведениях известных американских писателей. Образ человека, начавшего с нуля и сделавшего себе положение в обществе своими руками, очень популярен в американском обществе, поэтому американские фирмы большое внимание уделяют моральным ценностям, нацеливая на создание в коллективах заинтересованности в работе и поддержку инициативных работников, склонных к постоянному поиску и экспериментированию. Таким работникам предоставляют значительную самостоятельность и возможность получить общественное признание в качестве талантливого инженера – изобретателя или предприимчивого бизнесмена.

Систему переподготовки и повышения квалификации в США может быть представлена в следующем виде:

– краткосрочные курсы при школах бизнеса и университетах;

– вечерние курсы, рассчитанные на обучение высшего и среднего управленческого персонала;

– внутрифирменные курсы повышения квалификации;

– центры повышения квалификации при колледжах, университетах, учебных центрах, где проводится специализированная подготовка по программам, разработанным фирмами;

– переподготовка на основе долгосрочных соглашений между фирмами и школами бизнеса и университетами;

– переподготовка на рабочем месте предполагает создание групп работников, которые обучаются на основе разбора конкретных хозяйственных ситуаций;

Немцы же характеризуется:

– высокой рабочей дисциплиной;

– аккуратностью;

– пунктуальностью;

– педантичностью;

– исполнительностью

Немцы любят планирование, предпочитают не нарушать законы и правила, действовать по инструкции.

В связи с этим в отличие от американской системы повышения квалификации в Германии на первое место ставится программа. Методика преподавания предусматривает чтение лекций с иллюстрацией их плакатами, проведение практических занятий и семинаров.

В Германии подготовка и повышение квалификации управленческого персонала осуществляются по следующим четырем направлениям:

1) подготовка управляющих высшего звена, владельцев организаций, членов правлений (советов);

2) подготовка высшего административного персонала, директоров, управляющих филиалов;

3) подготовка среднего административного состава, руководителей отделов, групп и старших мастеров;

4) подготовка управляющих низшего звена, мастеров участков, заведующих бюро и т. д. [3, с.142]

Рассматривая систему повышения квалификации в Японии следует отметить, что японцы потрясающе работоспособны. Офис – их второй дом, в котором они зачастую проводят гораздо больше времени, чем в своем родном жилье. Японцы – идеальные сотрудники, дисциплинированные и воспитанные, выносливые и терпеливые, проявляющие рвение и уделяющие большое внимание своему развитию.

По данным ряда социологических исследований, квалифицированный японский рабочий расходует на профессиональную подготовку в шесть раз больше времени, чем работник американской компании.

В Японии все больший упор делается на развитие способностей быстро перестраиваться с одного вида деятельности на другой, а профессиональная подготовка приобретает универсальный характер.[c.142]

Подготовка производственного персонала и повышение квалификации всех категорий работников в Японии осуществляются в рамках двух базовых систем подготовки. Одна система включает в себя различные межотраслевые программы как общеобразовательные, так и специализированные, ориентированные на те или иные группы работников. Эти программы обычно осуществляются в государственных или частных центрах– университетах, школах бизнеса– и финансируются как из государственных фондов, так и из источников частных фирм. Другая система подготовки является более специализированной и включает в себя различные внутрифирменные курсы, которые, как правило, функционируют независимо друг от друга.

Эти две системы, несмотря на организационное разделение, тесно связаны между собой, по существу представляя собой единый механизм массовой подготовки и переподготовки как высококвалифицированных специалистов, включая рабочих, так и профессиональных менеджеров в соответствии с потребностями рыночной экономики.

Устойчивая ориентация японских фирм на системы развития кадрового потенциала приводит к тому, что подготовка и переподготовка всех работников фирмы, включая управляющих различных уровней, производится не эпизодически, а постоянно. Следует также отметить, что вопросы подготовки кадров и управления персоналом рассматриваются в качестве одной из важнейших функций аппарата управления фирмой.

Говоря о жителях России можно сказать, что русский человек по своей природе мечтатель и идеалист. Он не принимает авторитет закона, зато свято верит в идеалы.

На наших предприятиях часто не выполняются стандарты и инструкции. Если жесткая дисциплина предприятия требует от рабочего следования этим стандартам – он будет следовать, но чаще всего небрежно, превращая многие хорошие начинания в формальность. Но в случае, если русский человек видит высшую цель в своей работе, он готов свернуть горы, чтоб добиться желаемого результата.

В России преобладающая часть работников проходит подготовку и повышение квалификации непосредственно на производстве.

В такой компании как «Газпром» работники посещают курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей, что позволяет компании развиваться в инновационном ключе.

Используемые «Газпромом» подходы к подготовке и переподготовке кадров позволяют эффективно управлять знаниями персонала и формировать кадровый потенциал, способный обеспечить достижение целей инновационного развития.

В заключении можно сказать, что повышение квалификации работников в современных условиях и в период интенсивных технологических преобразований становится неотъемлемой составляющей процесса управления организацией и ему отводится исключительное значение, обеспечивающее само существование предприятия.

Список использованной литературы

1. Шадриков В.Д., Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников,2011г.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров, 2014г.
3. Электронный ресурс: www.elitarium.ru