

ИССЛЕДОВАНИЕ ЗНАЧИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Т.С. Красулина*¹⁸

ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244
E-mail: tanib66@mail.ru

Рассматривается проблема повышения качества рабочей силы на промышленных предприятиях. Автором проведены исследования на нефтеперерабатывающих предприятиях, связанные с изучением подготовки и переподготовки работников. Практические результаты исследований объясняют важность профессионального обучения работников, которое в будущем будет являться залогом увеличения их трудовой активности и общей производительности труда.

Ключевые слова: *качество рабочей силы, подготовка и переподготовка работников, повышение квалификации.*

В наши дни проблема повышения качества рабочей силы приобретает все большее значение и является актуальной на промышленных предприятиях. Большая часть промышленных предприятий находится в экономически трудном, финансово нестабильном положении.

Содержание термина «качество рабочей силы» предполагает определенный уровень развития высококвалифицированных и профессиональных характеристик работника, которые позволяют ему выполнять определенные виды труда, соответствующие трудоемкости и интенсивности труда на предприятии; при этом главной мерой измерения уровня качества рабочей силы являются общеобразовательные и профессионально-квалификационные показатели работника.

Основным звеном любого успешного предприятия служит работник, именно от его квалификационных данных, компетенций, знаний и желания работать зависит достижение поставленных целей и успех любого промышленного предприятия.

В современных социально-экономических условиях нереально достичь положительных результатов без целесообразной организации производства, направленной на рациональное использование трудовых ресурсов для получения максимального результата с наименьшими затратами и максимальной прибылью. Из-за этого повышаются требования к уровню экономической специализации работников. В наши дни требуются специалисты, способные вести производство в условиях динамично развивающегося рынка, принимать рациональные управленческие решения, производить конкурентоспособную продукцию. Создание специальных стандартов «качества рабочей силы» ориентировано на инициативную, квалифицированную работу.

¹⁸ *Татьяна Сергеевна Красулина*, преподаватель кафедры «Экономика промышленности».

Инновационные процессы, проявляющиеся на предприятии, затрагивают вопрос развития и использования человеческих ресурсов. Усовершенствование базы технической вооруженности труда, внедрение современного оборудования сокращают и изменяют трудовые функции работников.

Квалификационная и образовательная база профподготовки работников связана с внутренними и внешними факторами мотивационного комплекса, в результате чего может быть выявлена общая социально-экономическая нестабильность, неуверенность в будущем результате, недооценка важности стимулов (экономических, нематериальных), которые играют важную мотивирующую роль в трудовой деятельности работника, имеют большое значение для производительности труда.

Важнейшим элементом профессионального развития считается профессиональное обучение работников. К видам профессионального обучения относятся:

- подготовка и переподготовка работников;
- обучение рабочих вторым профессиям;
- повышение квалификации работников [1].

Подготовка квалифицированных работников проходит по специальным формам обучения (индивидуальная, групповая и курсовая), к ней относятся производственное обучение, обучение теоретическому курсу, что способствует овладению профориентированными навыками квалификации. Такой вид обучения длится около трех месяцев. Сроки зависят от многогранности профессии и специальности. После окончания обучения работник обязан сдать квалификационные экзамены – это необходимо для присвоения степени или разряда.

Сроки обучения новых работников определяют нормативные документы. Сокращению они не подлежат – исключение делается только для лиц, имеющих техническое образование [2].

Термин «переподготовка» понимается как один из видов обучения персонала, целью которого является преобразование профессионального профиля [3].

Переподготовка работников проходит за счет средств, относимых на себестоимость продукции. Одновременно учитываются расходы и материальное обеспечение работника в момент прохождения переподготовки.

Обучение вторым профессиям – это подготовка рабочих, уже освоивших какую-либо профессию по основной деятельности. Целью данной подготовки является получение дополнительной квалификации для данного структурного подразделения, чтобы совмещать профессии и помочь расширить профессиональный профиль, подготовить к работе в условиях использования передовых форм предприятия и оплаты труда. Специально разработанные курсы помогают повысить базу квалификационных навыков по дополнительным профессиям.

Повышение квалификации – это один из видов обучения работников, который преследует цель повысить степень теоретических и практических знаний, навыков [4].

Автор статьи провел на нефтедобывающем предприятии ОАО «АК «Транснефтепродукт» исследование, связанное с изучением подготовки и переподготовки работников. На предприятии обучение работников проводят специально подготовлен-

ные работники, прошедшие курсы педагогического минимума. При подготовке кадров используются все виды профессионального обучения. Важной задачей ОАО «АК «Транснефтепродукт» считает создание новых подходов к подготовке и повышению квалификации своих сотрудников. В 2012 году создан отдел обучения и развития персонала, который занимается координацией работы по подготовке работников и повышению их квалификации. Главным моментов в создании мотивационного комплекса заинтересованности в повышении квалификационного уровня стало экономическое стимулирование повышения квалификации. Была внедрена многоуровневая система оплаты труда высокопрофессиональных и высококвалифицированных работников, созданы необходимые условия, которые устраняют противоречия в оплате труда работников с разной квалификацией.

ОАО «АК «Транснефтепродукт» взаимодействует с ведущими нефтегазовыми вузами, такими как РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ), Омский государственный технический университет (ОмГТУ), Самарский государственный технический университет (СамГТУ) и т. д.

РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина и ОАО «АК «Транснефтепродукт» в 2010 году было создано на базе ОАО «Рязань-транснфтепродукт» региональное подготовительное отделение (РПО), которое занимается подготовкой детей работников предприятия системы «Транснефтепродукт» к поступлению в этот вуз по целевому набору. На данный момент ОАО «АК «Транснефтепродукт» изучает возможность подготовки специалистов по целевым договорам с другими нефтегазовыми вузами.

Но, к сожалению, целевики окончат обучение лишь через несколько лет, а высококвалифицированные работники требуется уже сейчас. Поэтому ОАО «АК «Транснефтепродукт» ищет новых профессиональных работников среди учащихся последних курсов вузов, проводит с ними профориентационную работу. Специалисты, занимающиеся подбором новых работников, активно участвуют в таких мероприятиях, как «Дни карьеры», «Ярмарки вакансий» и т. д.

В 2013 году ОАО «АК «Транснефтепродукт» была проведена переподготовка работников, в которой приняли участие 1113 человек (при общей численности 13876 человек). Ее целью являлось освоение дополнительных профессий.

Повышение квалификации работников является важным видом обучения, который дает возможность расширить и углубить уже имеющие знания. На его основании на предприятии проводятся многопрофильные курсы. В 2012–2013 гг. 2859 работников повысили свой квалификационный уровень. Около 1500 работников в 2013 г. перевели на работу по другой профессии или в другой отдел. С отрывом от производства повысили свой квалификационный уровень на курсах целевого назначения 43 человека.

Проблема профессионального обучения и развития сотрудников промышленных предприятий на сегодняшний день является актуальной. Современная действительность подтверждает, что финансово-экономические показатели любого предприятия отражают уровень качества рабочей силы, который достигается подготовкой и пере-

подготовкой работников, повышением квалификационного уровня, обучением вторым профессиям. Все вышесказанное и является признаком наличия действенной системы повышения качества рабочей силы. В условиях рыночной экономики сохранение конкурентоспособных позиций также свидетельствует о том, что на предприятии работают высококвалифицированные специалисты. Утратить уровень конкурентоспособности предприятие может лишь тогда, когда не сможет создать эффективную систему повышения качества рабочей силы. Поэтому профессиональное обучение работников на предприятии можно считать надежной оценкой его эффективности. Кроме того, это будет являться залогом увеличения трудовой активности и общей производительности труда работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Егоришин А.П.* Основы управления персоналом: Учеб. пособие для вузов. – Н. Новгород: НИМБ, 2009. – 79 с.
2. *Заболотная С.* Повышение квалификации и обучение работников // Справочник кадровика. – 2011.
3. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
4. *Гагаринская Г.П.* Мотивация трудовой деятельности персонала на предприятиях: Монография. – Самара: Самарский дом печати, 2000. – 11 с.

Поступила в редакцию 11/VIII/2014;
в окончательном варианте – 18/ VIII/2014

UDC 331.363

RESEARCH THE IMPORTANCE OF IMPROVING THE QUALITY OF THE LABOUR FORCE FOR INDUSTRIAL WORKERS

T.S. Krasulina

Samara State Technical University
244, Molodogvardeiskaya st., Samara, 443100

The article considers the problem in the field of improving the quality of workforce in the industry. The author conducted research in refineries, associated with study training and retraining of workers. Practical results of the research explain the importance of professional training of employees, which in the future will be key to increasing labor activity of workers and the overall productivity of employees.

Keywords: *the quality of the labor force, training and retraining of workers, training.*

Original article submitted 11/VIII/2014;
revision submitted – 18/ VIII/2014.

Tatyana S. Krasulina, Chair of Industrial Economy.