

Роганян И. Р.

Научный руководитель: к. с/х.н., доцент Косенчук О.В.

НОУ ВПО «Омская Гуманитарная Академия»

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников торгового предприятия ООО ТК «Альварт»

Переход к рыночной экономике выдвигает принципиально новые требования к руководителям и специалистам, организации и содержанию их подготовки и переподготовки.

Одним из основных элементов в кадровой работе должна стать всесторонне обоснованная оценка конкретного работника как необходимое условие предотвращения ошибок в отборе и рациональном использовании персонала.

Необходимость профессионального обучения кадров для собственных нужд определяет работодатель. Это может быть как подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника, так и получение им среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

Обучение работников торгового предприятия ООО ТК «Альварт» может проходить как без отрыва, так и с отрывом от работы. В последнем случае за сотрудником сохраняются основное место работы и средняя заработная плата. Когда работник обучается на курсах повышения квалификации в другой местности, ему оплачивают командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Профессиональная подготовка в торговом предприятии ООО ТК «Альварт» имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения работы, а именно обслуживание покупателей, ротация товаров и т.д.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов

По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

Повышение квалификации - специально организуемая, постоянно действующая система предоставления каждому работнику возможности пополнения и обновления теоретических и практических знаний, необходимых для занятия соответствующей должности, для продвижения по службе по профилю своей работы и в связи с необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.

Повышение квалификации сотрудников торгового предприятия ООО ТК «Альварт» проводится по мере необходимости, как правило, не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности. Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации отслеживается работником отдела кадров.

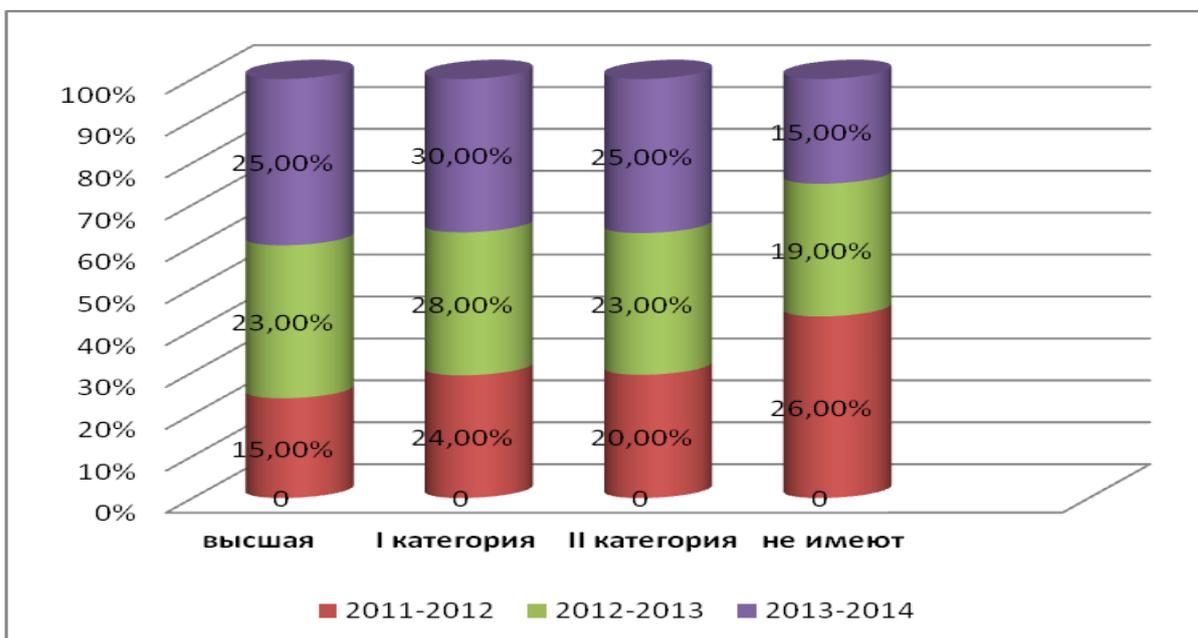


Рис 1.1 Квалификационная категория работников

Работник, впервые принятый на работу, может, направляться на повышение квалификации по истечении испытательного срока.

ООО ТК «Альварт» применяет повышение квалификации, включающее в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;

- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Повышение квалификации специалистов осуществляются на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями повышения квалификации с юридическими и физическими лицами

Проведения профессиональной подготовки и переподготовки кадров на предприятии ООО ТК «Альварт» определяется исходя из проведения следующих мероприятий:

- формирование общих целей и задач обучения работников на перспективу и следующий календарный год для своевременного обеспечения эффективной работы организации в целом и ее структурных подразделений;

- определение и постановка задач кадровой службе и руководителям структурных подразделений по переподготовке и повышению квалификации работников;

- оценка эффективности исполнения работниками организации функциональных обязанностей, их перспективности и творческого потенциала;

- расчет потребности в переподготовке и повышении квалификации работников организации;

- утверждение кандидатов на переподготовку и повышение квалификации.

Для направления работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на предприятии могут служить:

- наступление очередного срока прохождения специального обучения

работника в соответствии с утвержденными планами;

- поступление впервые на работу;

- обеспечение возможности поддерживать уровень квалификации работника, достаточного для исполнения должностных обязанностей;

- инициатива руководства при зачислении работника в резерв на продвижение по службе;

- предстоящий перевод работника на вышестоящую должность, либо иного профиля.

Переподготовка (переобучение) рабочих заканчивается сдачей квалификационных экзаменов.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // www.consultant.ru URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.
2. Подготовка, переподготовка кадров // www.elibrary.ru URL: http://elibrary.ru/query_results.asp.