



ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Повышение квалификации – это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности.



ВИДЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

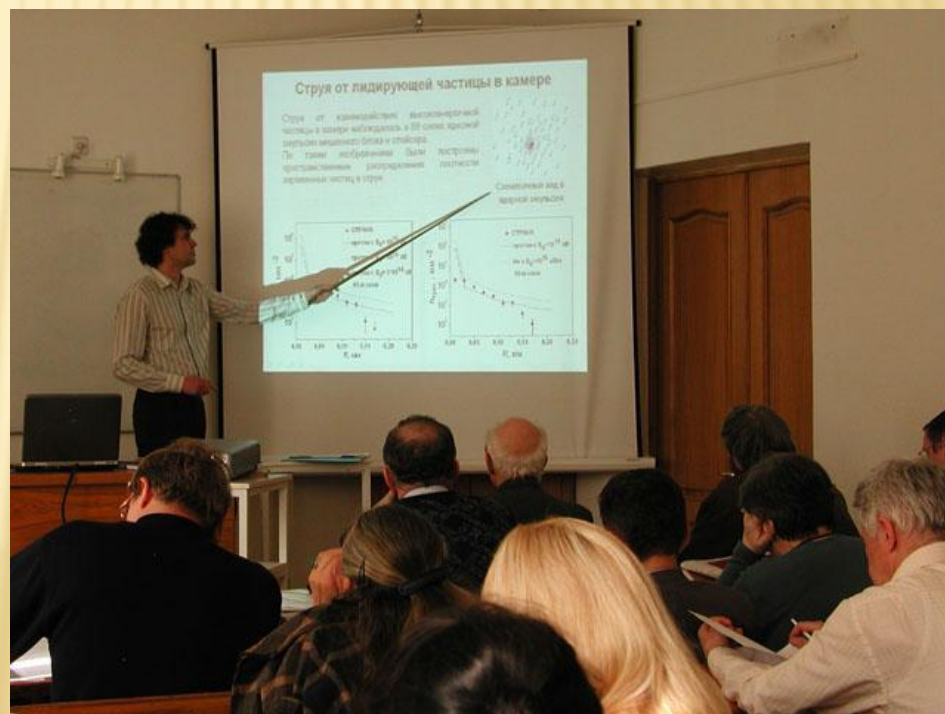
В зависимости от потребностей работодателя, объема новых знаний и сроков обучения повышение квалификации может быть организовано по-разному:

- **краткосрочное** (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства. Осуществляется 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.

ЦЕЛИ ОБУЧЕНИЯ С ТОЧЕК ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И САМОГО СПЕЦИАЛИСТА СУЩЕСТВЕННО ОТЛИЧАЮТСЯ.

Цель обучения с точки зрения работодателя:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация;
- внедрение нововведений.



Цели непрерывного образования с позиции работника:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;
- развитие способностей в области планирования и организации производства.



ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

- серьезная конкуренция на различных рынках в условиях глобализации экономики;
- бурное развитие новых информационных технологий;
- системное, комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;
- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации;
- участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения стратегических задач организации;
- наличие широкой специализированной сети консультационных фирм по различным направлениям развития человеческих ресурсов

ИЗДЕРЖКИ СВЯЗАННЫЕ С ОБУЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ

Прямые:

- Расходы на оплату преподавателей
- Расходы на оплату вспомогательному персоналу
- Расходы на учебный материал
- Расходы на аренду помещений



Косвенные

- расходы связанные с необходимостью освобождения сотрудников от основной работы на период их участия в учебной программе (с сохранением заработной платы)
- Дополнительная нагрузка на работников не повышающих квалификацию



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников.

В настоящее время от уровня квалификации персонала зависит эффективность деятельности организации и степень достижения её целей. Знания, умения, трудовые навыки персонала фирмы становятся всё более важным стратегическим ресурсом по сравнению с финансовым и производственным капиталом.

СПАСИБО ЗА ПРОСМОТР!
