

Специальность: 43.02.15 Поварское и кондитерское дело
Дисциплина: ОП.05 Основы экономики, менеджмента,
маркетинга

Тема: Развитие персонала

План

1 Развитие персонала

Самостоятельная работа:

1 Составить и выучить опорный конспект лекций (в конце выполненной работы ставим дату, ФИО, подпись)

Конспект прислать на адрес электронной почты:

yulya.khitrova88@mail.ru

1 Развитие персонала

На предприятиях используются различные формы обучения персонала.

Индивидуальная и бригадная форма обучения. В процессе обучения рабочие под руководством опытного инженера получают необходимые теоретические знания, а практические навыки, работая непосредственно на рабочем месте под руководством высококвалифицированного рабочего. Обучение считается окончанным после сдачи рабочим квалификационного экзамена и получения соответствующего разряда.

На предприятиях организована также широкая сеть курсов по повышению квалификации работающих. Это диктуется непрерывным совершенствованием техники, технологии и организации производства.

Производственно-технологические курсы — предназначены для получения рабочими более высоких разрядов. Обучение завершается сдачей экзамена и присвоением соответствующего разряда.

Курсы целевого назначения — организуются для больших групп рабочих и инженер

но-технических работников, которые должны освоить новую технику, средства автоматизации, технологию и новые виды сырья.

Курсы по изучению смежных профессий. Овладение смежными профессиями дает возможность приобрести дополнительные знания и навыки в работе, выполняемой вспомогательными рабочими (прибористами, ремонтными рабочими, товарными рабочими и др.) или освоить специальности рабочих, занятых параллельно для замены и взаимопомощи при совместном выполнении работы.

Курсы по изучению передовых методов труда — с целью передачи опыта и достижений передовиков как можно большему числу работающих. Оценка результативности

обучения профессиям рабочих происходит с помощью сдачи квалификационного экзамена и регулируется. Для проведения квалификационных экзаменов создаются квалификационные комиссии цехов, отделов, служб, производств. Состав квалификационных комиссий утверждается приказом генерального директора.

Для периодической подготовки и переподготовки руководителей и специалистов

создаются специальные институты и факультеты повышения квалификации кадров или

организуется чтение специальных курсов на самих предприятиях. Также на предприятиях проводится обучение руководителей в соответствии с современными требованиями в

области управления экономикой, а так же приобретения знаний в области законодательства и психологии производственных отношений. Служба охраны труда 2 раза в год проводит с руководителями и специалистами семинары по вопросам охраны труда, техники безопасности и промышленной безопасности. Семинары так же проводятся при вводе в действие новых инструкций, правил и т.п.

Повышение квалификации занимает особое место в обучении персонала как основной способ обеспечения соответствия

квалификации работников современному уровню развития науки, техники (технологии) и экономики. Известно, что полученные знания устаревают наполовину каждые 5 лет, если человек не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации.

Повышение квалификации достаточно популярно на предприятиях в силу разных причин:

1. Повышение квалификации дешевле подготовки новых специалистов.

2. Меньшая продолжительность обучения по сравнению с подготовкой персонала.

Сроки наиболее популярных программ на предприятиях с отрывом от производства составляют от 3 дней до 2 недель.

3. При повышении квалификации осуществляется целевая направленность обучения на узком круге учебных модулей для специалистов и руководителей, например: «Маркетинг», «Качество», «Персонал», «Стандартизация».

Формирование кадрового резерва.

Особое значение в работе с персоналом отводится созданию надежного резерва.

Кадровый резерв — это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Резерв составляется независимо от наличия и количества вакантных должностей.

При формировании резерва используются итоги аттестации, которая помогает объективно определить деловые качества специалистов, выявить тех, кто по своей квалификации и деловым качествам заслуживают зачисления в резерв.

Основными критериями при подборе кандидатов в резерв являются:

- соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки;
- опыт практической работы с людьми;

- организаторские способности;
- личностные качества;
- состояние здоровья, возраст;

Источниками формирования резерва кадров являются: квалифицированные специалисты; заместители руководителей подразделений; руководители низового уровня; дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих.

Преподаватель Хитрова Ю.Е