

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/209732>

Тип работы: Доклад

Предмет: Управление персоналом

-

В настоящее время предприятия обладают экономической самостоятельностью, являясь объектом рыночных отношений и отвечая на рынке за конечный результат. Ключевым фактором для стабильного развития, эффективной работы и устойчивого положения на рынке товаров и услуг для субъектов хозяйственной деятельности является система обучения и повышения квалификации рабочих кадров. Такая система предоставляет возможность развивать профессионализм и чувствовать уверенно на рынке труда. Непрерывное обучение представляет собой основу для успеха в области приложения знаний и умений. Пожизненная учеба является минимальным требованием для успеха работника. Обучение и повышение квалификации работников предприятия имеет важное значение для развития сектора промышленности, являясь одним из основных резервов роста эффективности предприятия. Современные рыночные отношения побуждают руководителей внимательно относиться к вопросу образования и подготовки кадров. Основной задачей является организация обучения и выделение перечня профессий, выработка учебно-методического обеспечения, касающегося разнообразных аспектов деятельности субъектов рыночного хозяйствования.

Инвестирование в развитие кадров играет важную роль для любого предприятия. Зачастую даже более важное, чем инвестиции, направляемые на увеличение производственных мощностей. Результативная работа в направлении развития средств обучения является залогом успеха и одной из основных составляющих стабильной деятельности предприятий. Следовательно, профессиональное развитие работников и повышение их квалификации является основой для развития экономики и стабильности государства в целом. Обучение должно быть неразрывно связано с экономическими процессами, являясь основным звеном в достижении стратегических и тактических целей предприятия.

Повышение квалификации персонала в настоящее время является неотъемлемой частью законодательства РФ. В основных положениях трудового кодекса предусмотрено, что работодатель должен проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Чтобы осуществлять эффективное обучение и повышение квалификации, требуется учитывать особенности восприятия работниками необходимости развития профессиональных способностей. Восприятие подразумевает наличие внутренней мотивации. Чтобы выявить такую мотивацию, требуется формулировать соответствующие компетенции, которые в общем виде можно выразить через интегральные (объединенные) компетенции. Также требуется определиться с тем, какого типа информация необходима для того, что формулировать компетенции.

В мировой практике под профессиональным обучением понимают любую деятельность, которая сознательно проводится с целью развития и поддержки ключевых компетенций персонала, необходимых для выполнения работы в настоящее время, или для развития потенциала сотрудников, который нужен для выполнения работы в будущем. Более конкретно, профессиональное обучение представляет собой процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и (или) знаний персоналу компании. Конечные результаты профессионального обучения, в свою очередь, могут быть выражены в виде:

- увеличения суммы прибыли;
- повышения объемов продаж;
- увеличения уровня производительности труда работников;
- повышения потенциала сотрудников и всей компании в целом;
- уменьшение суммы затрат на обеспечение функционирования компании и т.д.

1. Жуманазаров С.С. Система непрерывного повышения квалификации в условиях модернизированного образования // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2020. - №8. – С.81-84.
2. Крепс Т.В. Значение повышения квалификации и профессиональной переподготовки в системе непрерывного образования // Тенденции развития науки и образования. – 2019. - №56-7. – С.58-61.
3. Литвиненко М.С. Повышение конкурентоспособности работников в процессе повышения квалификации //

Экономист года 2020: сборник статей. – Петрозаводск: Новая Наука, 2020. – С.279-292.

4. Луцкая И.К., Новак Н.В. инновационные методы преподавания на курсах повышения квалификации // Стоматология. Эстетика. Инновации. – 2020. – Т.4. - №1. – С.39-52.

5. Милешина О.Ю. Обеспечение высокого качества услуг в системе повышения квалификации персонала // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. - №3. – С.58-59.

6. Некрасов А.М., Некрасова М.А. Повышение роли профессио-нального обучения и повышения квалификации без отрыва от работы // Экономика и предпринимательство. – 2021. - №4. – С.675-677.

7. Попов А.Ю. Повышение квалификации работника: вопросы уче-та, налогообложения и экономической безопасности организации // Финансовые и правовые аспекты социально ориентированного инвестирования. – Екатеринбург: УГЭУ, 2020. – С.157-162.

8. Шитлович А.Н., Радько С.Г. Обучение и повышение квалифика-ции работников предприятия // Всероссийская научная конференция моло-дых исследователей «Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития»: сборник материалов. – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2019. – С.252-256.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/209732>