

ТЕМА Решение ситуационных задач по повышению квалификации кадров

Ситуационная задача по организации работы по повышению квалификации рабочих

С позиции производственно-технического назначения в обучении рабочих выделяют:

- ❖ подготовку новых работников (первоначальное профессиональное обучение лиц, принятых на предприятие и ранее не имевших профессии);
- ❖ переподготовку (переобучение) работников (освоение новых профессий высвобождаемыми рабочими, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства);
- ❖ повышение квалификации (обучение, направленное на последовательное совершенствование профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям).

Квалификационная комиссия

Вопрос о присвоении или повышении разряда (класса, категории) рабочему рассматривается квалификационной комиссией, созданной приказом работодателя. Председателем комиссии назначается лицо, определяемое работодателем. Членами комиссии могут быть назначены:

- ❖ работник, выполняющий функции по профессиональному обучению рабочих на производстве;
- ❖ начальник (представитель) отдела труда и заработной платы; □ инженер по охране труда;
- ❖ руководитель соответствующего подразделения предприятия.

При необходимости в состав комиссии могут включаться высококвалифицированные специалисты родственных организаций, преподаватели, мастера производственного обучения учебных заведений профессионального образования, представители профсоюза.

Основанием начала функционирования квалификационной комиссии является, как правило, подача заявления работником и представления (характеристики, ходатайства) на него руководителем соответствующего подразделения, цеха, отдела.

Научно-технический прогресс, развитие производства и технологий, меняющийся рынок труда требуют постоянного развития профессиональных навыков и компетенций. Квалификационные справочники постепенно устаревают: либо в них вообще нет новых профессий, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) **системой профессиональных стандартов**.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов (профстандартов) является важным условием качественного развития российской экономики и социальной сферы. Они призваны «задать требования к квалификации каждого специалиста», перенастроить систему профессионального образования. Это достижимо при условии согласованной работы практикующего, научного, образовательного, управленческого сегментов профессионального сообщества над содержанием документа. Профстандарт рассматривается в качестве реальной основы согласования регламентов профессиональной деятельности, выстраивания преемственности между различными уровнями профессионального образования и налаживания связей с практической деятельностью.

Квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В свою очередь, **Профессиональный стандарт** – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Квалификация (ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации) – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, который необходим для реализации определённого вида профессиональной деятельности или определенной трудовой функции (п.1 ст. 195 ТК РФ). Однако, на сегодняшний день в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Для работодателей профстандарт является основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации. Для работника – перечень знаний, умений и навыков, которыми необходимо владеть, чтобы найти подходящую работу и успешно трудоустроиться.

Уровни квалификации – совокупность требований к умениям, знаниям, в зависимости от полномочий и ответственности работника.

«**Характер умений**» или сложность деятельности определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов, степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

«**Характер знаний**» или наукоемкость деятельности определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности. 6

«**Навыки**» - профессиональный опыт работника, который необходим для реализации определенного вида профессиональной деятельности или определенной трудовой функции.

Как определить уровень квалификации по профстандарту?

. Уровни квалификации;

1-й уровень выполнение стандартных заданий (речь идет о физическом труде) и применении элементарных фактических знаний. Способы получения такой квалификации самые простые – инструктаж и опыт работы в рамках данной квалификации.

2-й, 3-й уровни требуют способности выполнять стандартные и типовые задачи. Достигнуть можно, получив начальное профессиональное образование, либо в результате профессиональной подготовки по дополнительным профессиональным программам.

4-й, 5-й уровни ориентированы на первичное звено руководства и требуют от работника умения руководить группой сотрудников и нести ответственность за результат работы этой группы. Для этого необходимо среднее профессиональное образование по специальности в сочетании с профессиональной переподготовкой.

6-й уровень требует высшего образования по программе бакалавриата или среднего профессионального образования. Предполагает исключительно самостоятельную работу или работу по управлению группой людей (организацией или частью крупной организации). Характер умений – внедрение (улучшение) определенных технологических или методологических решений.

7-й уровень это квалификация высшего руководства, ответственного за работу крупных организаций или подразделений, вследствие чего работник должен владеть навыками управления и стратегического планирования. Требования к высшему образованию: обучение по программам специалитета или магистратуры.

В некоторых профессиональных стандартах существуют и **8-й, 9-й квалификационные уровни**, которые определяют квалификацию, необходимую для высших должностей в крупных корпорациях и государстве, масштабной научной деятельности. Предполагают наличие высшего образования по программам магистратуры или специалитета, а также окончания аспирантуры/адъюнктуры/ординатуры/ассистентуры стажировки.

Структура профессионального стандарта - основная сложность, с которой сталкиваются работники, ответственные за внедрение профстандартов в организации – разобраться, как работать с профстандартом, как применять его разделы для должностей работников. Поэтому, важным условием в работе с профстандартом является умение его правильно «читать». При этом нужно понимать, что пишется он не на должность и не на профессию, а **на вид профессиональной деятельности (ВПД)** и содержит требования к разным уровням квалификации, имеющим место в этом ВПД. Для удобства пользователей все разделы имеют четкую структуру и содержание. Давайте возьмем в руки любой профстандарт и вместе постараемся разобраться. Содержание каждого профессионального стандарта представлено 4 разделами: Раздел I. Общие сведения. Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности). Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций. Раздел IV. Сведения об организациях разработчиках профессионального стандарта. 10 Преамбула

_____ 1) номер, дата нормативно-правового документа и информация об органе исполнительной власти, утверждающем профессиональный стандарт; 2) название профессионального стандарта; 3) регистрационный номер, определяющий порядковое место профессионального стандарта в Национальном реестре профессиональных стандартов <http://profstandart.rosmintrud.ru/>. Рис. 2. Заголовок профессионального стандарта Раздел I Общие сведения _____ Раздел содержит общую информацию, отнесенную к характеристике данного вида профессиональной деятельности: 1. Вид профессиональной

деятельности – это совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда. То есть, ВПД отражает сложившееся в отрасли разделение труда. Наименование ВПД определяется разработчиком с учетом ОКВЭ

Квалификационные экзамены

Степень эффективности подготовки или переподготовки проверяется с помощью квалификационных экзаменов. Они сдаются независимо от того, в каком виде или форме протекало обучение.

Цель квалификационных экзаменов – определить соответствие полученных экзаменуемыми знаний, умений и навыков программе обучения и требованиям квалификационной характеристики и на этой основе установить им:

- ❖ квалификационные разряды;
- ❖ классы;
- ❖ категории по соответствующим профессиям.

Для того чтобы участвовать в сдаче квалификационных экзаменов, работник должен успешно пройти полный курс теоретического и производственного обучения.

Обычно квалификационные экзамены проводятся на предприятии раз в полгода или раз в год в соответствии с утвержденным графиком. В течение этого времени секретарю комиссии (или в отдел кадров) поступают заявления от работников, желающих повысить разряд по своей профессии.

На практике работодатели разрабатывают собственные методики тарификации работ (определение их сложности) и оценивают соответствие уровня квалификации рабочего требованиям рабочего места по тем критериям, которые сформулированы в этой методике, если выполнение работ рабочим не связано с предоставлением компенсаций и льгот либо установлением ограничений.

Работник должен ответить на вопросы:

- ❖ указанные в разделе «должен знать» квалификационной характеристики,
- ❖ вопросы, вытекающие из требований к общему уровню профессиональных знаний:
 - свои обязанности,
 - правила внутреннего трудового распорядка,
 - положения, инструкции и другие руководящие материалы, правила и нормы по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности,
 - правила пользования средствами индивидуальной защиты;
 - требования, предъявляемые к качеству выполняемых работ, □ требования по рациональной организации труда на рабочем месте.

За две недели до начала экзамена мастер, начальник цеха выдает претенденту наряддокумент, который устанавливает задание на исполнение работ и содержит их перечень, нормы расходования времени на их выполнение и т. д. Перечень пробных производственных работ составляется на основании раздела «должен уметь» квалификационной характеристики.

Прежде чем работник приступит к квалификационной работе, мастер должен разъяснить порядок и условия ее выполнения. После этого в наряде записывается время ее начала, а по выполнении фиксируется окончание.

По итогам экзамена квалификационная комиссия принимает решение о присвоении рабочему квалификационного разряда (класса, категории). Решение комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя, в соответствии с которым рабочему присваивается квалификационный разряд (класс, категория).

Присвоение разряда (класса, категории) по профессии в установленном порядке заносится в трудовую книжку работника.

Практическое занятие ПЗ №17

Задание к ситуации :

На основании изученного выше материала, разработайте в виде таблицы систему повышения квалификации работников организации, эффективно раскрывающую их потенциал.

Организация работы по повышению квалификации рабочих

Вопросы	Ответы
Направления повышения квалификации	
Условия допуска к сдаче квалификационного экзамена	
Основание для функционирования квалификационной комиссии	
Состав квалификационной комиссии	
Периодичность проведения квалификационных экзаменов	
Какие вопросы содержит теоретическая часть квалификационного экзамена?	
Специфика проведения практической части квалификационного экзамена	
Документальное оформление результатов повышения квалификации	