

Немного о системе профессионально-технического обучения персонала

Основы кадровой политики работы с персоналом

Качество продукции зависит от квалификации персонала, от его способности и готовности выполнять порученную работу. Поэтому администрация ОАО «Раменский приборостроительный завод» постоянно занимается вопросами подготовки персонала.

Кадровая политика предприятия – это совокупность целей, задач и принципов, определяющих тактику и стратегию управления персоналом.

На предприятии разработана и активно претворяется в жизнь «Политика по работе с персоналом», основными направлениями которой являются:

- оптимизация, укрепление и развитие кадрового потенциала, путем сохранения ответственного, высокопроизводительного, сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка, обеспечивая выпуск конкурентно-способной продукции.
- решение вопросов по комплектованию предприятия молодыми квалифицированными кадрами;
- подготовка и переподготовка рабочих, специалистов, руководителей с учетом требований производства;
- осуществление преемственности поколений с целью передачи опыта ветеранами производства, вновь пришедшим работникам, воспитания у них чувства ответственности за производство и высокое качество выпускаемой продукции;
- обеспечение коллективом предприятия увеличения прибыли за счет повышения производительности труда;
- улучшение условий труда за счет внедрения прогрессивного оборудования;
- повышение уровня благосостояния работников.

Являясь субъектами профессиональной деятельности, работники предприятия ставят перед собой определенные задачи, рассчитывая при этом на помощь и поддержку администрации.

На заводе давно создана и постоянно совершенствуется система профессионально-технического обучения персонала (СПТОП). Её база закладывалась и развивалась ещё на системе профессионально-технического обучения Авиапрома с привязкой к конкретным условиям и требованиям производственных задач завода.

Система строится на составляющих, важнейшей из которых является нормативная база

Нормативная база

**Законодательно-нормативная база, используемая в
системе профессионально-технического обучения
ОАО «Раменский приборостроительный завод»**

Общегосударственные нормативы:

- 1.Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») ст.Начальное профессиональное образование
- 2.Трудовой кодекс РФ (принят 01.02.02г.)
- 3.Перечень профессий для профессиональной подготовки рабочих кадров. М.: 2000г.
- 4.Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС, 65 выпусков, 2000г.)
- 5.Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Мин. Труда, 1998г. (действующая редакция от 01.07.13г.)
- 6.ГОСТ Р ИСО 9001-2008 «Система менеджмента качества»
7. ГОСТ РВ 0015- 002-2012 «СРПП ВТ системы менеджмента качества»

ОСНОВНЫЕ ЗАВОДСКИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Устав ОАО «РПЗ» 2002г. (в редакции 2005 года)
2. СТП 581-4.1-010-2009 «Система менеджмента качества. Руководство по качеству»
3. ПОЛОЖЕНИЕ № 185/90 от 03-05 «Об организации работы с молодежью»
4. СТП 581-6.1-003.0-95 «Подготовка персонала»
5. СТП 581-6.1-003.1-95 «Подготовка рабочих и контролеров»
6. СТП 581-6.1-003.2-95 «Повышение квалификации и переподготовка руководителей, специалистов и служащих»
7. СТП 581-6.1-003.3-95 «Организация и проведение практик»
8. СТП 581-6.1-003.4-2013 «Стажировка молодых специалистов»
9. СТП 581-6.1-024-2001 «Система социально-психологического обеспечения деятельности предприятия»
10. ПОЛОЖЕНИЕ № 60-58.00.000-2009 «Об отделе подготовки кадров»
11. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-00.087-2004 «О преподавателях и консультантах производственно-технического обучения персонала»
12. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-00.00.085-2010 «О цеховых организаторах производственно-технического обучения кадров»
13. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-00.086-2004 «Об инструкторах производственного обучения»
14. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-00.084-2004 «О квалификационных комиссиях»
15. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-086-2010 «Об оплате труда специалистов и квалифицированных рабочих при подготовке персонала в системе профессионально-технического обучения ОАО «РПЗ»
16. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-00.00153-07 «О наставниках»
17. ПОЛОЖЕНИЕ № 54-00.00.152-07 «О профессиональных конкурсах «Лучшие по профессии» среди молодежи»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Подготовка персонала осуществляется для достижения целей, определенных политикой ОАО "РПЗ" в области качества производимой продукции и предоставляемых услуг. Администрация ОАО "РПЗ" организует подготовку персонала на производстве или в учебных заведениях за счет ОАО "РПЗ" согласно Трудового кодекса РФ. Подготовка персонала проводится в системе профессионально-технического обучения, носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности работающего.



Персонал, ответственный за выполнение определенных заданий должен получать квалификацию на основе соответствующих образования, подготовки и опыта. Подготовка персонала, ее периодичность и степень обучения, должна обеспечивать такой уровень квалификации, который соответствует выполняемым им должностных обязанностей. Постоянное повышение квалификации является прямой обязанностью каждого работника, носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности в целях последовательного расширения и углубления знаний повышения профессионального мастерства в соответствии с требованиями ЕТКС, КСД, производства и уровнем научно-технического прогресса.

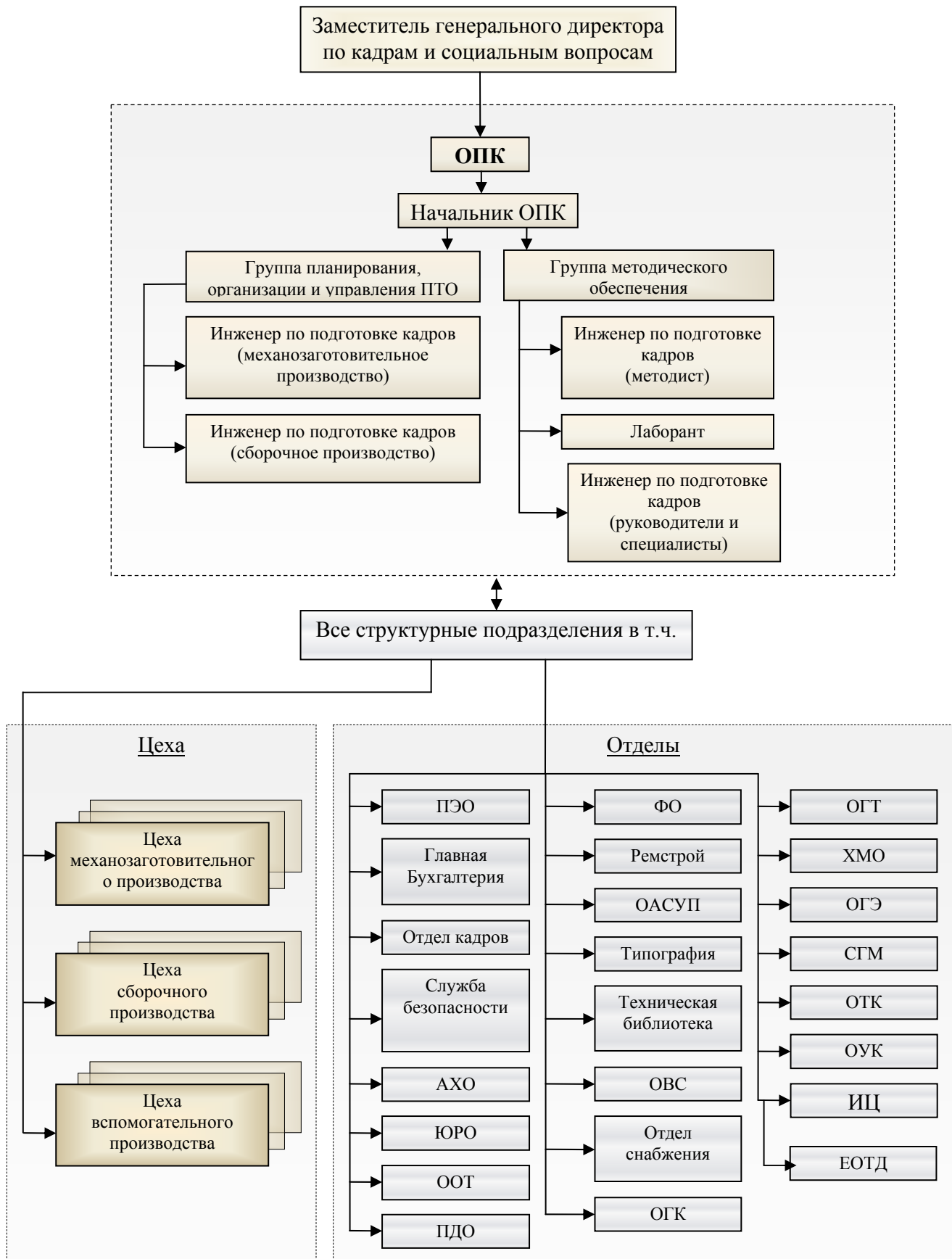
Подготовка персонала охватывает следующие категории обучаемых:

- все категории рабочих;
- контролеров;
- МОП;
- руководителей всех уровней;
- специалистов;
- служащих;
- молодых специалистов;
- учащихся общеобразовательных учебных заведений (школ, лицеев, гимназий и т.п.);
- учащихся ССУЗ (техникумов, колледжей, профессиональных лицеев, профессионально-технических училищ и т.п.);
- студентов, курсантов ВУЗов (институтов, университетов, академий и т.п.)



Управление организацией профессионально-технического обучения персонала на ОАО "РПЗ" осуществляет отдел подготовки кадров (ОПК). Все виды обучения, связанные с подготовкой персонала, обязательно проводятся через ОПК. ОПК строит свою работу по подготовке персонала в соответствии с Положением N 60-58.00.000-2003

Структурная схема отдела подготовки кадров (ОПК) и
основные взаимосвязи с другими подразделениями завода.



Ежегодно разрабатывается отделом подготовки кадров (ОПК) и утверждается заместителем генерального директора по кадрам и социальному развитию план работы ОПК с разделами:

- учебно-организационная работа;
- организационная работа;
- учебно-методическая работа;
- материально-техническое оснащение и др.

В этот план приложениями включается «План подготовки персонала», являющийся сводной заявкой подразделений завода и «План подготовки персонала по направлению CALS-технологии», как особо важное направление повышения профессионального уровня современного персонала. (см. пример табл. 1 и 2)



Подготовка персонала ОАО "РПЗ" может проводиться как непосредственно на предприятии, так и в учебных заведениях, на фирмах, других предприятиях и организациях.

Основанием для организации всех видов обучения персонала является приказ или распоряжение по ОАО "РПЗ", распоряжение по подразделению, заявка (служебная записка) подразделения в ОПК.



ОПК строит свою работу по обучению персонала совместно с руководством подразделений. Руководители подразделений несут персональную ответственность за организацию и систематическое проведение производственно-технического обучения рабочих, контролеров, руководителей, специалистов, служащих своих подразделений и обеспечивают создание соответствующих условий для обучения и обеспечения хорошей посещаемости занятий учащимися

Для проведения организационной работы по подготовке персонала (кадров) в крупных подразделениях из числа инженерно технических работников приказом руководителя - подразделения по согласованию с ОПК назначаются цеховые организаторы учебы



Теоретическое обучение кадров в учебной сети предприятия проводится внештатными преподавателями, назначенными из числа опытных высококвалифицированных специалистов и руководящих работников предприятия.



В необходимых случаях к обучению могут привлекаться преподаватели различных учебных заведений, руководители и специалисты сторонних предприятий и организаций . В качестве инструкторов производственного обучения рабочих и контролеров, на основании трудового соглашения и дополнительной оплаты, подбираются администрацией подразделения квалифицированные, опытные рабочие, обладающие способностью к передаче накопленного опыта и профессиональных навыков. Оплата труда преподавателей и консультантов теоретического обучения; инструкторов - производственного обучения и мастеров производственных участков, руководителей и консультантов школ передовых приемов и методов труда (ШППМТ), руководителей всех видов практик; разработчиков редакторов и рецензентов учебно-методических материалов, членов квалификационных комиссий, жюри, конкурсов производится в соответствии с Положением № 54-086-2010

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, присвоение первичных разрядов, повышение разрядах, изменение профессии рабочих производится только квалификационными комиссиями с обязательным вызовом рабочего.



Инструктор производственного обучения + наставник

Для определения квалификации и установления права рабочего на соответствующий квалификационный разряд по соответствующей профессии создаются цеховые и заводские квалификационные комиссии. Цеховые квалификационные комиссии создаются приказами руководителей подразделений. Заводские квалификационные комиссии назначаются приказом генерального директора или распоряжением главного инженера ОАО "РПЗ".

Обучение в средних специальных и высших вечерних и заочных учебных заведениях без отрыва от производства является формой повышения квалификации РСС

Одной из форм работы по подготовке персонала (специалистов) является организация - направления работников предприятия и выпускников общеобразовательных школ в - качестве стипендиатов ОАО "РПЗ" в ВУЗы.

Рабочим, ИТР и служащим, успешно обучающимся в вечерних, заочных высших и средних специальных учебных заведениях предоставляются льготы в соответствии с действующим законодательством.

Подготовка рабочих и контролеров

На ОАО «РПЗ» осуществляются следующие виды профессионального обучения рабочих:

- подготовка новых рабочих и контролеров (начальная подготовка);
- переподготовка рабочих и контролеров;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих и контролеров.



Установлены следующие организационные формы обучения рабочих, обеспечивающие его непрерывность:

- для начальной подготовки, переподготовки рабочих и обучения их вторым (смежным) профессиям – производственно-технические курсы (ПТК);
- для повышения квалификации - производственно-технические курсы (ПТК), курсы целевого назначения (КЦН), школы передовых приемов и методов труда (ШППМТ).

Подготовка новых рабочих и контролеров.

Для обучения принимаются:

- а) вновь поступившие на предприятие неквалифицированные рабочие;
- б) работающие на предприятии неквалифицированные рабочие, желающие получить профессию;
- в) учащиеся средних специальных профессиональных учебных заведений (ССПУЗ- техникумов, технических училищ, технических лицеев, колледжей и т.п.) при прохождении производственного обучения на производственной базе завода.

Основанием для начала профессиональной подготовки нового рабочего и контролера служит приказ о приеме на работу или приказ о производственной практике для получения рабочей профессии (учащимся ССПУЗ).

Профессиональное обучение состоит из двух этапов:

- теоретическое обучение;
- производственное обучение.

Ученики получают необходимые теоретические знания в учебных группах при ОПК или индивидуально, а практические навыки и умения при производственном обучении непосредственно на рабочих местах в цехах и отделах.

Теоретическое и производственное обучение производится по учебным планам и программам. Как правило, учеба проводится в соответствии с типовыми программами. В настоящее время учебные планы и программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих формируются на основе разработок института развития профессионального образования (ИРПО). При необходимости программы разрабатываются и утверждаются в установленном порядке по Положению № 54-00.087.

Продолжительность обучения учеников устанавливается в зависимости от профессии и наличия производственного опыта от трех до пяти месяцев.

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих и контролеров на производстве проводится согласно Трудового кодекса Российской Федерации в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.



При подготовке рабочих по профессиям, связанным с освоением сложной современной техники, предусматривается прохождение ими производственного обучения на заводах – изготовителях новой техники, аналогичных производствах других предприятий.

Подготовка новых рабочих и контролеров заканчивается сдачей ими квалификационных экзаменов, проводимых в установленном порядке по Положению № 54-00.084.

На основании решения квалификационной комиссии по протоколу оформляется и выдается новым рабочим свидетельство единого образца.

Переподготовка (переобучение) рабочих.

Переподготовка проводится при наличии направления отдела кадров (при переводе из одного подразделения в другое) или служебной записки администрации подразделения и заявления самого рабочего.

Учебные планы и программы для переподготовки (переобучения), а также сроки переподготовки (переобучения) выбираются применительно к учебным планам и программам для подготовки новых рабочих по соответствующим профессиям. При этом допускается сокращение программ за счет исключения ранее изученного материала с учетом фактического уровня профессиональных знаний, умений и навыков обучаемых.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям

организуется для расширения их профессиональных знаний, подготовке к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также по совмещаемым профессиям, исходя из условий конкретного производства.

Курсы целевого назначения

КЦН организуется с целью изучения рабочими теоретических и практических вопросов, связанных с освоением и внедрением новых изделий, технологических процессов, материалов, новых средств измерений и методов испытаний, новых форм и организации труда и производства.

Школы по изучению передовых приемов и методов труда.

ШППМТ организуются в целях распространения и внедрения прогрессивных приемов и методов работы передовиков и новаторов производства, добившихся высокой производительности труда и высокого качества выпускаемых изделий.



Обучение в ШППМТ состоит преимущественно из практических занятий, во время которых руководитель школы показывает передовые приемы и методы работы, а прикрепленные к нему рабочие повторяют и осваивают их.

Для консультаций и теоретического обоснования изучаемых приемов и методов в помощь руководителю школы должен быть выделен консультант из числа инженерно-технических работников подразделений. Консультант разрабатывает план работы школы, который согласуется и утверждается. С руководителем и консультантом заключается трудовое соглашение, по которому после успешного проведения обучения производится оплата согласно существующего на заводе Положения.

Подготовка РСС

Подготовка РСС проводится в системе ПТОП, носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности.

Администрация ОАО «РПЗ» организует подготовку РСС на производстве или в учебных заведениях за счет ОАО согласно трудового кодекса Российской Федерации.

Подготовка РСС охватывает следующие категории обучаемых:

- руководителей всех уровней;
- специалистов;
- служащих;
- молодых специалистов;
- учащихся ССУЗ (техникумов, колледжей, профессиональных лицеев, профессионально-технических училищ и т.п.);
- студентов, курсантов ВУЗов (институтов, университетов, академий и т.п.);

В системе подготовки РСС осуществляются следующие виды обучения:

- для РСС:
 - 1) повышение квалификации;
 - 2) переподготовка;
- для молодых специалистов:
 - 1) стажировка молодых специалистов.
- для учащихся, студентов, курсантов:
 - 1) подготовка новых рабочих и контролеров
 - 2) прохождение практик и стажировок;
 - 3) повышение квалификации

Молодым работником считается работник ОАО «РПЗ» в возрасте до 30 лет.

Целью работы с молодёжью является создание на предприятии стабильного, высококвалифицированного трудового коллектива, способного решать сложные задачи по освоению и внедрению современных изделий и технологий, обеспечивающих получение максимальной прибыли. Достижению указанной цели способствует выполнение ряда задач в работе с молодёжью:

- успешная профессиональная, социальная и личностная адаптация молодых работников к работе на предприятии;
- формирование у молодёжи организационной приверженности, ответственности за свою работу, инициативности и активной позиции по отношению к своей работе;
- привлечение молодёжи к освоению и внедрению новых методов работы к научно-техническому творчеству, изобретательству и рационализации;
- профессиональный рост и развитие молодых работников, выдвижение их в резерв на руководящие должности;
- улучшение работы с молодёжью на заводе, выявление. Развитие и использование профессионального, научного и организаторского потенциала молодёжи ОАО «РПЗ».

Работа с молодёжью осуществляется, помимо отдела кадров, отдела подготовки кадров, руководителей подразделений и профсоюзного комитета завода, специальным выборным органом – Советом молодёжи ОАО «РПЗ», действующим под контролем Конференции молодых работников ОАО «РПЗ» (см. п. 4 Положения), а также Наблюдательного Совета в составе генерального директора, председателя профкома, заместителя генерального директора по кадрам и социально-бытовым вопросам, главного инженера, начальника отдела кадров.

Общие функции Совета молодёжи:

- выявление, представление и защита интересов (прав) молодых работников;
- участие в разработке, формирование и представление предложений для внесения в Коллективный договор по вопросам, касающимся работы с молодёжью;
- формирование и реализация среди молодых работников ОАО «РПЗ» мер по сохранению и обеспечению преемственности традиций завода;
- активное содействие адаптации молодых работников на начальном этапе работы в ОАО «РПЗ», содействие отделу кадров в реализации системы курирования молодых работников;
- поддержка и активное содействие развитию творческого, профессионального, организаторского потенциала молодых работников ОАО «РПЗ», в том числе путем:
 - выявления и привлечения к научно-техническим мероприятиям, образовательным программам ОАО «РПЗ», в том числе профессионально и творчески активных молодых работников;
 - формирования и представления руководству ОАО «РПЗ» предложений по стимулированию творчески, организационно, профессионально активных молодых работников;
 - изучение, обобщение и распространение опыта работы с молодёжью, совершенствование форм и методов этой работы.

Стажировка молодых специалистов

Стажировка молодых специалистов проводится в соответствии со стандартом предприятия СТП 581-6.1-003.4-2013

Некоторые выдержки из стандарта:

Молодой специалист: выпускник ВУЗа, трудоустроившийся на предприятие по специальности в течение одного года после его окончания.

Стажировка: прохождение в установленные сроки оперативной адаптации выпускника ВУЗа к условиям конкретного производства, выявление и развитие деловых качеств для эффективного использования его потенциала для нужд ОАО «РПЗ».

Руководство предприятия

- организует и проводит стажировку выпускников ВУЗов в соответствии с индивидуальными планами стажировки;
- назначает высококвалифицированных работников, зарекомендовавших себя хорошими воспитателями, в качестве непосредственных руководителей стажировкой;
- создает молодым специалистам необходимые условия для выполнения индивидуального плана стажировки;
- оплачивает работу руководителя стажировки в соответствии с Положением №54086-2010.

Основанием для начала стажировки молодого специалиста является оформленный в ОК приказ о приеме на работу.

Руководитель подразделения, в которое направлен молодой специалист, издает в течение трех дней распоряжение (приказ) по подразделению о стажировке с указанием сроков стажировки, руководителя стажировки, создает условия и несет ответственность за правильное проведение стажировки.

Руководитель стажировкой разрабатывает индивидуальный план стажировки в свободной форме, знакомит с ним молодого специалиста и представляет его на утверждение руководителю подразделения и согласование с ОПК (Положение №60-58.00.000). Все стороны подписывают индивидуальный план.

Цеховой организатор подготовки кадров (Положение №54-00.085) на основании распоряжения передает копию распоряжения по подразделению, план стажировки и трудовое соглашение в ОПК.

Основной задачей стажировки молодых специалистов является приобретение необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности (инженера, экономиста, мастера и т.п.), изучение специфики своей работы и углубление знаний по экономике производства, организации труда и управления, ознакомление с новейшими научными, научно-техническими и производственными достижениями.

Содержание стажировки молодого специалиста определяется разработанным применительно к специфике отрасли и предприятия планом стажировки молодого специалиста.

Основное место в индивидуальном плане стажировки молодого специалиста должно быть отведено углубленному изучению конкретных обязанностей по занимаемой должности, согласно требованиям должностных инструкций и стандартов предприятия (СТП), определяющих порядок (процессы) работ, связанных с его должностными обязанностями с целью приобретения необходимых практических и организаторских навыков.

План стажировки должен быть увязан с планом работы данного подразделения (цеха, отдела, лаборатории, участка и т.п.); предусматривать решения производственных задач и содержать задания, которые поручаются лично молодому специалисту с учетом профиля его работы.

В индивидуальном плане стажировки молодого специалиста должно предусматриваться ознакомление молодого специалиста:

- с деятельностью предприятия в целом (с его структурой, взаимодействием подразделений, с нормативными документами системы менеджмента качества предприятия и т.п.);
- со структурой подразделения и взаимодействием групп внутри подразделения и с другими подразделениями;
- с задачами, в соответствии с должностными обязанностями, и какими СТП регламентируется порядок исполнения тех процессов, которые ему придется исполнять и реализовывать;
- со связями жизненных циклов изделий с функциями подразделений и конкретного подразделения, в котором ему предстоит работать;
- с правовыми вопросами и др.