

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Переподготовка и повышение квалификации персонала в
организации (на примере Государственной инспекции труда
Саратовской области**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ БАКАЛАВРСКОЙ
РАБОТЫ**

студента (ки) ... курса ... группы

направления

код и Наименование направления

Экономического факультета

Фамилия, Имя, Отчество

Научный руководитель

должность, уч. степень, уч. звание

Инициалы, Фамилия

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2022 год.

Введение. Актуальность темы. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих служащих. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и умения, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для карьерного роста как внутри своей организации, так и вне ее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию служащих, расширяет эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Несоответствие имеющейся квалификации персонала растущим потребностям организации вполне очевидно отрицательно сказывается на результатах ее деятельности. При этом инвестирование в повышение квалификации кадров играет большую роль, чем инвестирование в улучшение производственных мощностей.

Степень разработанности проблемы. В работах авторов Н.П. Беляцкий, В.И. Герчиков, Г.Г.Зайцев, Маликова Е.А., Павлова Ю.В., Титова С.В., Г.В. Черкасская, Р.А. Фатхутдинов, Л.Р. Шакирзянова представлены теоретические основы понятия переподготовки и повышения квалификации персонала.

Разработка отдельных аспектов обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала тесно связана с работами М. Вудкока, Г. Десслера, К. Киллена, Р. Марра, М. Робер, Т. Шмидта, Ф. Тильмана, М. Уорнера, Д. Френсиса и других.

Цель выпускной квалификационной работы – исследование процессов переподготовки и повышения квалификации персонала на примере Государственной инспекции труда Саратовской области.

Для достижения поставленной цели в работе были поставлены следующие **задачи:**

- изучить понятие, цели и значение переподготовки и повышения квалификации персонала в организации;
- выявить формы и методы переподготовки и повышения квалификации персонала в организации;

- раскрыть этапы и факторы повышения квалификации персонала и переподготовки кадров в организации;
- представить общую характеристику деятельности Государственной инспекции труда Саратовской области;
- провести анализ форм и методов переподготовки и повышения квалификации персонала в Государственной инспекции труда Саратовской области;
- оценить качество повышения квалификации персонала и переподготовки кадров в Государственной инспекции труда Саратовской области;
- разработать программу переподготовки и повышения квалификации персонала в организации;
- представить улучшение методов повышения квалификации персонала в организации;
- оценить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.

Объектом работы является персонал Государственная инспекция труда Саратовской области. Предметом выпускной квалификационной работы является система переподготовки и повышения квалификации персонала в организации.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ. В главе 1 « Теоретические основы переподготовки и повышения квалификации персонала в организации » автором раскрываются понятия, формы и методы переподготовки кадров и повышения квалификации персонала в организации.

В современных условиях глобализации и информатизации общества проблема обучения стоит остро и актуально в связи с небывалом ростом информации, которую должен осваивать на своем рабочем месте каждый сотрудник организации быстро, вовремя, эффективно.

Переподготовка работников – это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего (профессии) или должность служащего (должности служащих), в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Повышение квалификации – это подготовка кадров для усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности.

Повышение квалификации и переподготовка кадров – это важное звено в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Меняя уровень квалификации, предприятие может обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

Итак, переподготовка и повышение квалификации направлены на обучение и развитие персонала. Однако в первом случае обучение позволяет получить дополнительную профессию, во втором – актуализировать навыки и знания по имеющейся специальности. Кроме того, пройдя переподготовку, специалист может кардинально поменять сферу своей деятельности.

Среди причин, обуславливающих необходимость подготовки и повышения квалификации кадров, для организации наиболее актуальными являются появление новых технологий, развитие конкуренции между компаниями, подготовка персонала и экономическая выгода улучшения профессиональных навыков

служащих в отличие от обучения с нуля. Значение квалификации персонала стало настолько важным, что в современном менеджменте практически всех промышленно развитых стран мира она стала главным признаком классификации персонала в организации и получила значение, эквивалентное характеристикам, определяющим принадлежность работника к управленческому или производственному персоналу.

С позиций организации процесса обучения принципиальной разницы между обучением и переподготовкой нет. Однако некоторые особенности в переподготовке кадров на предприятии все же существуют. Эти особенности связаны прежде всего с контингентом. Переподготовку проходят, как правило, служащие старших и средних возрастов, проработавшие часто весьма продолжительное время на предприятии по определенной профессии, что накладывает отпечаток на обучение. Существенно отличается и образовательный уровень этого контингента : низкий уровень среднего образования и давность лет его получения.

Таким образом, в повышении квалификации работников применяемые традиционные методы можно сочетать с новыми, более захватывающими по своим технологическим решениям способами обучения. Выбор адекватности и целесообразности этих методов обучения полностью решается как силами самого предприятия, организующего повышение квалификации, так и компетенциями привлеченного к обучению персонала.

В главе 2 « Анализ переподготовки и повышения квалификации персонала в Государственной инспекции труда Саратовской области » автор дает общую характеристику деятельности Государственной инспекции труда Саратовской области, проводит анализ методов переподготовки и повышения квалификации персонала и анализирует проблемы применения разных форм и методов переподготовки кадров и повышения квалификации персонала в организации.

Государственная инспекция труда в Саратовской области (далее – ГИТ по Саратовской области) является территориальным органом Федеральной службы по

труду и занятости по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

В 2020 году Государственной инспекцией труда в Саратовской области продолжалось осуществление системного федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В 2020 году ежегодный план проведения проверок, согласованный с прокуратурой Саратовской области, выполнен на 75 % от общего количества запланированных проверок.

Анализ показал, что количество служащих ГИТ по Саратовской области за три года снизилось на 2 человека, что ниже нормы штатного расписания ГИТ по Саратовской области на 2 человек, можно сделать вывод, что в ГИТ по Саратовской области сегодняшний день неполный штат служащих. Рассматривая по категориям количество государственных служащих, можно сделать вывод, что в 2021 году сократилось количество служащих по всем категории по отношению к 2020 году, кроме категории ведущих специалистов, тут можно видеть увеличение служащих на 1 человека.

В 2021г. количество служащих с высшим образованием в целом составит 33 человека, что составляет 56,90% от общей численности персонала, что позволяет сделать предварительный вывод, что практически все служащие ГИТ по Саратовской области с высшим образованием и опытом работы.

В ГИТ по Саратовской области работают служащие с большим опытом работы. Самая большая категория служащих со стажем работы от 1 до 5 лет в 2019 г. насчитывалось 10 человек, в 2021г. произошло снижение на 2 человека и составило 8 человек. Достаточно большое количество служащих работает в ГИТ по Саратовской области от 5 до 10 лет – 18 человека на конец 2021г.

Квалификационные требования государственных гражданских служащих Государственной инспекции труда в Саратовской области, уполномоченных на осуществление государственного надзора и контроля соответствуют

установленным требованиям ст. 12 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Все гражданские служащие регулярно, не реже 1 раза в 3 года, направляются на повышение квалификации.

В целях повышения эффективности осуществляемого государственной инспекцией труда надзора и контроля необходимо перераспределение нагрузки должностных лиц в соответствии с финансово-экономической, социальной обстановкой в области, повышение квалификации инспекторов, проведение еженедельных тематических семинар - совещаний с инспекторами, посвященных различным направлениям деятельности инспекции, имеются сформированные учебные дела по всем направлениям работы.

Об уровне подготовки кадров служащих свидетельствует и тот факт, что в 2020 г. по итогам конкурса, объявленного Федеральной службой по труду и занятости 2 инспектора получили «диплом призера 3 степени» на звание «Лучший по профессии в системе федеральной инспекции труда», Кроме того, главный бухгалтер стал победителем в номинации «Лучший сотрудник финансово-бухгалтерской службы».

С целью оценки эффективности достигнутых результатов профессионального развития государственных служащих в ГИТ по Саратовской области было проведено анкетирование служащих, количество респондентов первого опроса составило 50 человек. Опрос показал, что наиболее эффективным методом обучения сотрудники считают тренинги – 28%, на втором месте стоят деловые игры – 21%, и 17% считают что видео обучение также достаточно эффективно.

Тренинговая система обучения позволяет свести количество будущих ошибочных проб к минимуму, так как дает возможность оценить преимущества и недостатки тех или иных подходов в безопасных условиях тренингового зала. Участники тренинга работают не просто с теоретическими моделями, а с концентрированным опытом и приобретают в процессе тренинга конкретные необходимые им навыки, как профессиональные, так и деловые.

С помощью тренинга развиваются способности человека к обучению или овладению любыми сложными видами деятельности. В результате этого специалист осознает профессиональную среду (социальную и физическую), себя в ней и овладевает способами воздействия на нее для достижения целей профессиональной деятельности.

Такое переобучение и повышение квалификации служащих постепенно становится одним из приоритетов в развитии ГИТ по Саратовской области. Стратегической задачей является внедрение принципа непрерывного профессионального и личностного развития служащих на основе компетентностного подхода.

В главе 3 « Направления совершенствования переподготовки и повышения квалификации персонала в Государственной инспекции труда Саратовской области » автор обосновывает основные направления совершенствования программы переподготовки и повышения квалификации персонала в организации и проводит расчет социально-экономической эффективности.

В предлагаемой к разработке программе повышения квалификации сотрудников ГИТ по Саратовской области важно учитывать темпы развития сферы деятельности работника, соотношение базового и текущего образования (высшее образование по специальности и регулярные курсы, семинары по профилю деятельности).

При определении тематики следующего шага в обучении необходимо оценить актуальность и применимость темы не только в текущем периоде, но и заглянуть в ближайшее будущее, позаботиться о развитии работника, а, следовательно, и самой организации.

Таким образом, процесс разработки программы обучения государственных служащих будет включать в себя:

- оценку потребности в обучении (в каком объеме и по каким тематикам необходимо обучение) различных категорий государственных служащих;

- разработку схемы внедрения полученных знаний и навыков в процесс работы

- оценку эффективности программы обучения государственных служащих (как с точки зрения деятельности, так и с точки зрения мотивации персонала).

Учитывая новые условия деятельности государственных организаций, необходимо развивать клиентоориентированный подход при обучении государственных служащих.

При разработке программы обучения постоянного состава государственных служащих, необходимо определить: какое обучение требуется, так как сотрудники проработали определенный период времени в данной организации, уже имеют опыт работы, и к каждому нужен индивидуальный подход. Для этого следует отобрать сведения о стаже работы, опыте, базовом образовании, а также результаты ранее проведенной аттестации, которая выявляет и слабые и сильные стороны сотрудников. Также важным аспектом является наблюдение за работой государственных служащих, эту роль выполняют сотрудник отдела по работе с персоналом. И, несомненно, предложения сотрудников, направленные на разработку предложений по обучению интересующим темам.

Можно организовывать как внешнее, так и внутреннее обучение. При этом внешнее обучение целесообразнее всего осуществлять для руководителей разных подразделений, так как обучение вне организации, позволит помимо повышения квалификации, познакомиться с новыми идеями, приобрести новый опыт в общении со специалистами других государственных организаций, преподавателями учебных заведений. Главной целью создания методики процесса профессионального развития государственных служащих ГИТ по Саратовской области является поддержание высокого рейтинга компетентности служащих на всех уровнях управления; формирование конкурентоспособной команды, постоянно расширяющей свои возможности в получении духовных (морально-этических), финансово-экономических и социальных результатов.

Методика процесса профессионального развития государственных служащих ГИТ по Саратовской области позволит:

- комплексно обучать государственных служащих, не отрывая их от основной деятельности;
- подготовить персонал предприятия к внедрению разработанной методики;
- активно содействовать формированию командного духа и корпоративной приверженности государственных служащих;
- осуществлять обмен информацией и опытом между подразделениями организации;
- расширить кругозор государственных служащих, выработать более эффективные и гибкие индивидуальные подходы в работе;
- более быстро и гибко адаптироваться служащим к условиям работы, способствовать в создании эффективной рабочей команды, которая способна достичь и реализовать цели муниципальной службы.

К планированию внедрения мероприятий методики процесса профессионального развития государственных служащих в ГИТ по Саратовской области рекомендуется подходить с учетом специфики реализуемых им функций и уровня замещаемой должности муниципальной службы в целях определения вида соответствующего мероприятия по профессиональному развитию, в наибольшей степени отвечающего потребностям конкретного муниципального служащего и принятой методики.

Одновременно при планировании мероприятий по профессиональному развитию необходимо учитывать мотивацию муниципального служащего к получению знаний и умений в целях их применения на практике.

Последующая деятельность данных служащих в ГИТ по Саратовской области будет направлена на повышение эффективности деятельности организации что повлияет на положительный имидж ГИТ в глазах общества, позволит внедрить новые направления работы в организации, снизить уровень коррупции.

Исходя из выявленных проблем рассмотрим и подробно распишем все предлагаемые мероприятия по совершенствованию подготовки и повышения квалификации служащих в ГИТ по Саратовской области.

1. Введение программы для для обучения молодых специалистов.
2. Внедрение программы повышения квалификации, направленной на исключение из деятельности ГИТ по Саратовской области «проблемных » мест в работе служащих.

При обосновании социально-экономической эффективности предложенных мероприятий в Государственной инспекции труда Саратовской области была проведена оценка дополнительной прибыли от реализации данных мероприятий и сокращения потерь.

Лучшим вариантом обучения для служащих ГИТ по Саратовской области считаются программы, которые включают и подготовку по конкретным вопросам профессиональной деятельности, и по проблемам, возникающим на разных уровнях. Этот тандем даст возможность служащим получить объёмные и достаточные для эффективной работы данные за короткий период.

Проанализируем федеральное бюджетное высшее учреждение России- «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (далее -РАНХиГС). Там обучение по программе «Управление в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», которая идёт 136 часов, стоит 10500 рублей за одного студента.

Для группы из 10 слушателей обучение в этом заведении по такой программе всего будет стоить 105000 рублей. В таблице 8 представим примерную смету расходов на повышение квалификации муниципальных служащих ГИТ по Саратовской области в вузах г. Саратова.

Для того чтобы уменьшить сумму трат, можно непосредственно в самой ГИТ по Саратовской области сформировать курсы повышения квалификации. При этом занятия проводить в дистанционном режиме. Чтобы внедрить данное мероприятие

следует пригласить педагога с высокой квалификацией и опытом в области управления.

После этого, беря во внимание сумму за услуги педагога в 400 рублей в час, весь курс, состоящий из 136 часов, обойдётся в 54400 рублей. Относительно покупки учебно-методической литературы и канцелярии, то за одного слушателя придется заплатить около 300 руб. Суммировав всё это, мы получим сумму в 73 720 рублей.

Поэтому, проанализировав эти данные, можно обозначить, что проведение занятий в «своём» или же административном помещении даст возможность сохранить 39 780 рублей бюджетных денег (113500 – 73720). Кроме того, это ведь деньги из бюджета, а значит будут сэкономлены и деньги налогоплательщиков.

Предполагаемый результат после внедрения данного мероприятия состоит в системном и качественном росте знаний, навыков и умений. Ведь их впоследствии используют на практике для успешной работы муниципалитета. Таким образом, есть интерес руководства учреждения в проведении этого тренинга, так как качество работы ГИТ по Саратовской области вырастет на 26,66% (посчитано далее), а этот рост позволит увеличить уровень удовлетворения населения той работой, которую ведут муниципальные служащие.

Второе предложение по разработке программы повышения квалификации направлено на исключение из деятельности ГИТ по Саратовской области «проблемных» мест в работе молодых служащих.

Следует создать в организации свой тренинг, в нем можно учесть и специфику учреждения. Для этой работы следует пригласить со стороны профессионального консультанта. Отвечать за все организационные вопросы: от формирования до проведения будет один из менеджеров по работе с кадрами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

По итогам исследования теории вопроса было выявлено, что повышение квалификации и переподготовка кадров – это важное звено в сбалансированности

спроса и предложения рабочей силы. Меняя уровень квалификации, предприятие может обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

Среди причин, обуславливающих необходимость подготовки и повышения квалификации кадров, для организации наиболее актуальными являются появление новых технологий, развитие конкуренции между компаниями, подготовка персонала и экономическая выгода улучшения профессиональных навыков служащих в отличие от обучения с нуля. Значение квалификации персонала стало настолько важным, что в современном менеджменте практически всех промышленно развитых стран мира она стала главным признаком классификации персонала в организации и получила значение, эквивалентное характеристикам, определяющим принадлежность работника к управленческому или производственному персоналу.

После внедрения предложенных программ эффективность работы ГИТ по Саратовской области увеличится после начала внедрения курсов повышения квалификации служащих ГИТ по Саратовской области и после привлечения перспективных кадров.

Поэтому, все виды рассматриваемых мер дают возможность ГИТ по Саратовской области проводить работу по развитию карьеры и повышению уровня профессионализма среди своих служащих для успешной и качественной служебной профессиональной деятельности служащих.

