

шая система управления, укомплектованная высокопрофессиональными управленческими кадрами. Для решения существующей проблемы, по нашему мнению, необходимо создание эффективно действующей программы формирования управленческого кадрового потенциала, а так же организация единого профессионально-компетентностного подхода в подготовке управленческих кадров нового поколения, которые необходимы в связи с внедрением в сельскохозяйственное производство инновационных технологий.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011 – 2015 годы», утверждённая постановлением Коллегии Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 28.03.2016 № 25 «Об утверждении Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016-2020 годы.

**УДК 658.336.2**

**Казакевич Л.А., канд. физ.-мат. наук, доцент**  
*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

#### **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ**

В современных рыночных условиях для производства высококонкурентной продукции необходимы не только новейшее оборудование и прогрессивные технологии, но и профессиональный и интеллектуальный персонал. Экономике целесообразной достаточности должен строить конкурентоспособный коллектив, члены которого имеют высокий уровень квалификации, моральных, профессиональных, деловых и личностных качеств, умеют сочетать передовые методы хозяйствования с использованием рыночных механизмов. Главное качество каждого руководителя – это его умение создать своим подчиненным все возможности, чтобы отдача от их деятельности была максимальной и чтобы они работали, понимая

свою значимость для организации. Развитию персонала здесь должно уделяться особое внимание [1].

Опыт ОАО «Минский тракторный завод» по созданию системы повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов является достаточно ценным. В настоящее время он является крупнейшим предприятием в мире по выпуску колесных тракторов. Более 60 моделей тракторов и машин с разнообразными мощностными характеристиками поставляются для нужд агропромышленного комплекса. Завод изготавливает:

- универсально-пропашные тракторы, для выполнения всего комплекса сельскохозяйственных и транспортных работ;
- малогабаритные тракторы для обеспечения механизации работ в индивидуальных хозяйствах;
- тракторы общего назначения высокой мощности; широкий ассортимент машин специального назначения: для заготовки и ухода за лесом, погрузчики, машины для коммунального хозяйства, для работ в шахтах и др.;
- запчасти для производимой техники.

Для качественного выпуска продукции на ОАО «МТЗ» первостепенное внимание уделяется квалификации кадров. Среднесписочная численность работающих – более 20 тысяч человек, средний возраст – 35–45 лет. У рабочих в основном имеется среднее специальное образование, а для руководителей и специалистов обязательным условием для работы является наличие высшего образования.

На предприятии обеспечиваются условия для карьеры, профессионального роста, привлечения выпускников учреждений высшего образования и колледжей, подготовке и переподготовке персонала всех уровней. Обучение персонала осуществляется с учетом потребностей производства, перспектив развития науки, техники и технологий, изменений в характере и содержании трудовой деятельности в соответствии с современными принципами учебного процесса. Особое внимание уделяется укреплению руководящих кадров, созданию качественного резерва на выдвижение, на обучение и стажировку, привитие навыков работы в планируемых к замещению должностях. Кадровая политика на заводе постепенно становится политикой всеобщей заинтересованности каждого работника в конечном результате работы.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров должна носить непрерывный характер и осуществляться на

протяжении всей трудовой деятельности работника с целью последовательного повышения знаний и умений, совершенствования профессионального мастерства в соответствии с требованиями современного производства.

Ответственность за подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала в ОАО «МТЗ» лежит на начальнике отдела кадров и технического обучения (ОКиТО). Потребность в обучении определяется техническим директором, главным инженером, директором производства, финансовым директором, директором по качеству, маркетинг-директором, коммерческим директором при проведении аттестации, в результате анализа текущих и перспективных задач с учетом требований элементов по ИСО 9001, по результатам внутренних аудитов качества, при изменении должностных обязанностей.

Разработка требований к программам обучения осуществляется на основании Положений и Руководящих документов Министерства промышленности, Министерства образования, Министерства труда Республики Беларусь и РИПО. Учебные программы разрабатывают специалисты завода и передают в ОКиТО для согласования. При отсутствии учебной базы по отдельным специальностям ОКиТО производит поиск сторонней организации для проведения обучения. Со сторонней организацией, имеющей возможность провести обучение, заключается договор.

Основные виды обучения в ОАО «МТЗ» – это:

- подготовка рабочих;
- переподготовка и обучение рабочих вторым профессиям;
- повышение квалификации рабочих;
- повышение квалификации специалистов.

Обучение проводят преподаватели теоретического обучения и инструкторы производственного обучения, которых подбирает руководитель структурного подразделения из числа наиболее опытных, компетентных специалистов и высококвалифицированных рабочих завода.

Принятые на предприятие рабочие, не имеющие профессии, обязаны проходить обучение в соответствии с учебными программами профессиональной подготовки в объеме требований квалификационной характеристики. Подготовка рабочих на предприятии осуществляется по групповой и индивидуальной формам обучения.

Все формы подготовки предусматривают теоретическое и практическое обучение. Теоретическое обучение проводится по

типовым или специально разработанным программам (при индивидуальной форме подготовки теоретический курс изучается самостоятельно). Практическое обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения.

Сроки обучения рабочих устанавливаются до шести месяцев с учетом сложности профессии. При подготовке рабочих по специальностям, связанным с освоением и эксплуатацией сложной современной техники и технологий, предусматривается их обучение и стажировка на заводах–изготовителях новой техники, передовых предприятиях отрасли, научных и учебных заведениях. Профессиональное обучение рабочих завершается выполнением ими пробных работ.

Повышение квалификации рабочих осуществляется на производственно–технических курсах, курсах целевого назначения и индивидуально.

Производственно–технические курсы организуются с целью совершенствования технических знаний и профессиональных навыков для получения более высоких тарифных разрядов с учетом потребности производства. Продолжительность обучения на производственно–технических курсах устанавливается до шести месяцев без отрыва от производства и до трех месяцев с отрывом от производства.

Курсы целевого назначения организуются в соответствии с планами внедрения новой техники, технологий, оборудования, для изучения их устройства, особенностей эксплуатации и обслуживания, а также изучение правил эксплуатации объектов Проматомнадзора, безопасности труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции. После выполнения программ теоретического и практического обучения слушатели производственно–технических курсов и курсов целевого назначения должны сдавать квалификационный экзамен.

Для специалистов предусмотрены следующие виды обучения:

- систематическое самостоятельное обучение;
- организованное обучение на производстве;
- краткосрочное обучение;
- продолжительное периодическое обучение;
- стажировка на предприятиях, в научных организациях и учреждениях образования;

– обучение в целевой аспирантуре.

Основной формой организованного обучения на производстве специалистов является производственно-экономическое обучение, организуемое на предприятии для комплексного изучения вопросов рыночной экономики, качества, управление трудовыми коллективами, использования прогрессивной техники и технологий, хозяйственного и трудового законодательства и других вопросов, направленных на решение конкретных задач по совершенствованию деятельности предприятия.

Прохождение стажировки специалистами осуществляется с целью изучения передового опыта, приобретения практических и организаторских навыков, для исполнения обязанностей на занимаемой должности или должности более высокого уровня на предприятиях, в научных и учебных учреждениях, в том числе и за границей.

Таким образом, повышение квалификации рабочих и специалистов предусматривает совершенствование профессиональных знаний и навыков в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, изменениями в производственной и социальной сферах, на рынке труда. Особое внимание должно уделяться закреплению квалифицированных кадров [2]. Все это, в свою очередь, непосредственно скажется на повышении качества выпускаемой продукции.

В обучении персонала организаций активное участие призваны принимать специальные факультеты высших и средних специальных учреждений образования, в том числе и Институт повышения квалификации и переподготовке кадров БГАТУ, располагающий квалифицированными преподавателями, имеющими опыт практической и педагогической работы.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пашкевич, О.А. Управление персоналом в сельскохозяйственных организациях: теория и практика / О.А. Пашкевич; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси. – 2011. – 186 с.

2. Герменчук, В. Бренд работодателя / В. Герменчук. // Кадровик. Управление персоналом. – 2015. – № 2.