

ӘОЖ 628. 517.2:669

КАДРЛАРДЫ ОҚЫТУДАҒЫ ҚАЖЕТТІЛІКТЕР

Төкенова Х.Т.

Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ Ұлттық Техникалық Университеті
Қазақстан Республикасы, Алматы қаласы
hafiza_1965@mail.ru

Андатпа: бұл мақалада қазіргі заманғы жағдайларға байланысты кәсіби дағдылардың жылдам ескіруінен, кадрлардың біліктілігін тұрақты арттыруды ұйымдастыру мәселелері келтірілген.

Түйін сөздер: кадрлар, біліктілікті арттыру, кәсіби оқыту, қызметтік нұсқаулар, мансап.

Кәсіби оқу циклдік қажеттілікті анықтаудан басталады, ол ұйымдар мен қызметкерлердің нақты құзырлығы мен қажеттілігі арасындағы сәйкес келмеушіліктерді анықтаудан тұрады. Кәсіби оқытуға кететін шығындар қызметкерлердің біліктілігіне күрделі салым ретінде қарастырылады, ал ұйым болса оның іс-әрекеттерінің тиімділігін арттыру ретінде олардан нәтиже күтеді және оның тиімділігін сәйкес деңгейде өлшейді. Кәсіби оқыту бағдарламаларын жасау мен жүзеге асыру ұйымның өзінде де жүзеге асырылуы мүмкін. Арнайы компанияларда әрбір нақты жағдайларды таңдағанда әрбір нұсқаның артықшылығы мен кемшілігі талдаушы ретінде анықталады.

Қазіргі заманғы ұйымдарда кәсіби оқыту, бірнеше кезеңдерді өзіне қосатын кешенді үздіксіз үрдістерден тұрады. Кәсіби оқытудағы осы басқарулар, ұйымның қызметкерлерін дамыту қажеттігі негізде қалыптасатын, қажеттіліктерді анықтаудан басталады, сонымен бірге ұйымның қызметкерлері өздерінің ағымды өндірістік қызметтерін орындау қажеттігінен басталады.

Ұйым қызметкерлерінен қызметтік нұсқауларын орындауды талап етеді, олар жұмыс процедурасы мен шығарылатын өнім әдістерін, көрсетілетін қызмет түрін, орнатылған жабдықта жұмыс істей білуі қажет. Өндірістік қызметтерін орындаумен байланысты қажеттіліктер, бөлімшенің басшыларының және жұмыскерлердің өздерінің тапсырысы негізінде анықталады және басшылар мен мамандарға (кәсіби біліктілікті дайындау бөлімі анкетаға кәсіби білімінің ондағы қажеттігін көрсету өтінішін жібереді) сауалнама өткізу арқылы анықталады.

Кәсіби оқыту қажеттігі туралы тағы бір ақпарат көзі- аттестация кезіндегі қызметкерлер дайындалатын жеке даму жоспары, сонымен бірге кәсіби дайындау бөліміне тікелей жіберілетін, қызметкерлердің өздерінің ұсыныстары мен тапсырыстары. Арнайы құжаттар мен жоғарғы басшылардың баяндамаларында тіркелген, компанияның даму стратегиясы да кәсіби оқыту қажеттіліктері туралы маңызды ақпарат көздері болып табылады. Мамандардың басты шарты, кәсіби оқыту бойынша ұйымдық стратегияның жалпы ережесі бойынша өткізу.

Кадрлардың қажеттіліктерін қамтамасыз ету үшін, әсіресе жабық кадрлық саясат жағдайында, бұрыннан жұмыс істейтін қызметкерлерді оқыту маңызды, өйткені ол ұйымға ерекше патриоттық қарым-қатнаста болады.

Карьераны жоспарлау процедурасы мен қызметкерлерді оқыту қызметкер мен ұйымға, кәсіби және қызметтік өсу мақсатында жеке және ұйымдық қанағаттандыруды болжауға көмектеседі. Оқытудың қажеттіліктерін анықтау мақсатында, еңбек пен қызметкердің нәтижелерін пайдалану, стратегиялық қайта оқыту жоспарына талдау жасауды, дайындау бағдарламасының нәтижесін бағалауды жүргізу қажет, ол студенттер өтетін сәйкес оқу орындарында жаңа қызметкерлердің дайындық деңгейіне диагностика жасау керек.

Оқыту мақсаттары оқу бағдарламасын жеке құру үшін, негіз болады, оның өзінің мазмұны оқыту мақсаттарының түрі мен санына байланысты болады. Сонымен бірге оқытуға ұсынылып отырған қызметкерлердің жеке қасиеттері туралы ұмытпау қажет.

Кәсіби оқытудың мақсаты– алдарына қойылған мақсаттарды нәтижелі орындауға ұйым қызметкерлерін дайындау.

Оқыту мақсаттары жұмыс беруші мен қызметкердің көзқарасы бойынша көп жағдайда өзгеше болады.

Жұмыс берушінің көзқарасы. Неміс мамандары В. Бартц пен Х. Шайбл үздіксіз білім беру мақсаттарымен жұмыс берушінің ойынша келесідей болады:

- басқару қызметкерлерін ұйымдастыру мен қалыптастыруды;
- қиындықтарды шешу мен түсіну, анықтай білуді;
- қызметкерлерді қайта дайындауды;
- қызметкерлерді интеграциялауды;
- қызметкерлерді жеңіл түрде қалыптастыруды;
- бейімделуді;
- жаңалықтарды енгізуді.

Жалданбалы жұмыскерлердің көзқарасы. Бартц пен Шайбл үздіксіз білім берудің келесі мақсаттарын анықтайды:

- сәйкес деңгейде кәсіби біліктілікті арттыруды сақтап қалуды;

- кәсіби іс-әрекеті аясынан тыс кәсіби білім алуды;
- фирманың жұмыстарына әсер ететін, банктер мен басқа ұйымдарда, өнімді тұтынушылар мен ұсынушылар туралы кәсіби білім алуды;
- өндірісті ұйымдастыру мен жоспарлау облысындағы қабілеттіліктерді дамытуды.

Американдық компанияларда үздіксіз білім беру мотивациясы, ол әрбір жұмыскердің өндірістік іс-әрекеттерінің нәтижелері мен оқуға қажетті оның мүмкіндіктерін ұсынудың арасындағы байланысы: фирма қызметкерінің құндылығы оның біліктілігін арттыруға бөлінетін қаражаттың көлемін анықтайды.

Ұйымда жұмыс істейтін бұрыннан қалыптасқан маманды оқыту, біріншіден ұйымның өзі үшін маңызды болады. Табысты қызмет ету үшін, ең алдымен басшылық екі негізгі бағытта жұмыс жасауы қажет— сыртқы бейімделу мен ішкі интеграция.

Оқыту бағытындағы көз қарастарды бес негізгі жағдайға бөлуге болады.

Оқыту бағытындағы көз қараспен негізгі жағдайлар, басшыны оқыту потенциалды тиімділік.

1-кесте

Жағдай	Оқытудағы қажеттілікті нақтылау	Оқыту әдісі
1.	Арнайы оқыту бағдарламалары (сату тренингі, келесім шарт жасасу)	Мінез-құлық терминісі әдісі
2.	Команда құру бағдарламасы	Топтық үрдістің келесі рефлексиясымен белсенді топтық және топаралық іс-әрекеті. Іскерлік және рөлдік ойындар, ұйым проблемаларын талдау
3.	Фирманың ішіндегі және жеке қасиеттерінің арасындағы жан-жақтылықты дамыту, дау-дамайларды жеңу қабілеттілігін қалыптастыру	Сензитивтік (сезіну) тренингтер, рөлдік ойындар, имитациялық іскерлік ойындар, іс-сапарлар, корпоративтік мәдениеттілікті жобалау
4.	Басқарулық дайындықтар	Дәрістер, семинарлар, тәжірибелік сабақтар, оқулық іскерлік ойындар
5.	Ұйымдық инновацияға дайындық	Ұйымдық-ойлаушылық ойындар, жобалар жасау, ұйымның жағдайларын талдау

Қызметкерді дамыту-өндірістің табысты жұмыс істеуінің ең маңызды факторларының бірі. Бұл әсіресе қазіргі жағдайда, ғылыми – техникалық

прогресс кәсіби білімдер мен тәжірибелердің ескіру үрдісін айтарлықтай жылдамдатқанда орын алып отыр.

Қызметкерді дамыту деп жұмыскердің біліктілігін жоғарлатуға бағытталған іс-шаралардың жиынтығынан тұрады. Ол ең алдымен төмендегіні қамтиды:

-жалпы және кәсіби білім түріндегі қажетті білім, тәжірибе жинақтатып және кәсіпті игеруге оқыту

-біліктілігін жоғарылату,оның мәселесі-дамытушы ҒТП-ке байланысты кәсіби білімі мен тәжірибесін жақсарту.

-жетекші қызметке өткендегі және жетекшінің мансабын қалыптастыруда қажет болатын танымдар мен дайындық-қалыптастыруда қажет болатын танымдар мен дайындықтарды беретін басқару және жетекшілік ету мектебінде оқыту.

-мағынасы бойынша басқа мамандықты игеру екінші білім алумен тең.Басқа мамандықты алудың мақсаты-жұмыскерлер үшін жаңа мамандықты меңгеруге мүмкіндік береді.

Мәселелерді тиімді шешу үшін әрбір кәсіпорынға осыған барынша жарамды жұмыскерлер қажет. Оларды іріктеу және дамыту керек.

Кадрларды дамыту бірінші кезекте тұруы қажет, ол үшін:

-оқуға ынталы жұмыскерлерді қолдау ;

-білімдер мен озат тәжірибелерді тарату ;

-жас білікті қызметкерлерді оқыту;

-басқаршы персоналды дамытудың маңыздылығын түсінуі;

Басқа жақтан жұмыскерлерді шақыру тек белгілі бір жұмыстарда орындауға сәйкес өз қызметкерлерін оқытудың мүмкіншіліктері болмаған жағдайда ғана жүзеге асырылады.

Компанияның қаржылай нәтижелеріне тікелей әсер етуден басқа кәсіби дамуға күрделі салымдар жұмсау ұйымға игілікті жағдайды қалыптастыруға, қызметкерлердің ынтасын, ұйымға берілгендігін жоғарлатады басқаруда мирасқорлықты қамтамасыз етеді.

Кәсіби білім алу мүмкінділігі жұмыскерлермен жоғары бағаланады.Қоғам, ұйым ішіндегі кәсіби дамудан біліктілігі жоғары қоғам мүшелерін алып және қосымша шығынсыз қоғамдық еңбектің жоғарғы өнімділігіне жетіп ұтады.

Кәсіби даму қызметкерлердің жаңа өндірістік функцияларды орындауға, жаңа қызметті меңгеруге дайындау процесін білдіреді.

Қызметкердің кәсіби дамуының маңызды құралы-кәсіби оқыту ұйымның қызметкерлеріне жаңа кәсіби білімдер мен тәжірибелерді тікелей беру үрдісі болып табылады.

Кәсіби оқыту – персоналды дамытудың маңызды факторы. Оны әр түрлі аспектілерде (көзқарастар тұрғысынан) қарастыру қажет.

Әрбір басқарушы қызметкер жылына орта есеппен оқуға жұмыс уақытының төрт аптасын жұмсауға тиіс.

Жапонияда үздіксіз білім алу еңбек процесінің бір бөлігі болып саналады. Бір аптаның ішінде қызметкер оқуға жұмыс уақытының төрт сағатын, ал өз уақытының сондай төрт сағатын бөледі.

-Машықтану-теориалық дайындықтың нәтижесінде алынған білімнің ептілігі мен дағдылығын іш жүзінде бекітетін оқу түрі.

-Кәсіби дайындық жетекшілер мен мамандардың жаңа кәсіби с-әрекеті үшін қажетті арнайы пәндердің ғылыми, техникамен технология бөлігін оқытуды қарастырылатын білім беруші бағдарламалар бойынша қосымша білім, ептілік және дағды алынылуына бағытталған.

-жетекшілер мен мамандарды қайта дайындау олардың екінші білім алу өздерінде бар жоғары немесе орта кәсіби білімнің негізінде жаңа мамандық немесе кәсіби білім алуы үшін жүргізіледі.

Қолданылған әдебиеттер

1. Литвинцева Н.А. «Психологические аспекты подбора и проверки персонала» изд-во ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез»», 1997 г. – 400 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом организаций. – М., 2006.
3. Фалмер Р.М. Современное управление кадрами предприятий и организаций. – М., 2005.
4. СТ РК 1351-2005 «Системы менеджмента качества. Руководящие указания по подготовке персонала».

Резюме

В работе рассматривается организация повышения квалификации кадров, а также профессиональная обучения персоналов.

Түйін

Жұмыста қазіргі заманғы жағдайларға байланысты кәсіби дағдылардың жылдам ескіруінен, кадрлардың біліктілігін тұрақты арттыруды ұйымдастыру мәселелері келтірілген.

Summary

The paper considers the Organization of improvement of professional skill of the staff, as well as the professional training of personnel.

Сведение об авторе (авторах)

Тукенова Хафиза Тукеновна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды».

Институт архитектура и строительство.

КазНТУ имени К.И.Сатпаева

Адрес: г.Алматы, ул. Розыбакиева 23, кв 8.

Телефон: 87013303232

e-mail: hafiza_1965@mail.ru