

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Стрижко Д.Д.

Тема работы: «Разработка дуальной модели обучения рабочих (на примере ООО «СИБУР Тольятти»)».

Научный руководитель: к.э.н. Кифа Л.Л.

Цель исследования - разработка мероприятий по совершенствованию системы обучения рабочих на предприятии.

Объект исследования - ООО «СИБУР Тольятти», основным видом деятельности, которого является изготовление различных видов каучуков разных марок.

Предмет исследования – система обучения рабочих на предприятии ООО «СИБУР Тольятти».

Методы исследования – изучение, обобщение, анализ учебной и научной литературы по теме, периодических изданий, ресурсов глобальной сети Internet; расчетно-аналитический метод.

Краткие выводы по бакалаврской работе:

Таким образом, переход на систему дуального обучения: во-первых, значительно укрепил практическую часть учебного процесса, но при этом сохраняя уровень теоретической подготовки; во-вторых, помог решить задачу обучения рабочих, которые готовы к самостоятельной работе; в-третьих, повысил профессиональную мобильность, а также конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 2.3, 3.1 и приложения могут быть использованы специалистами коммерческих организаций.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 47 источника и 6-и приложений. Общий объем работы, без приложений, 60 страниц машинописного текста, в том числе таблиц-10, рисунков – 22.

Abstract

The title of the bachelor's thesis is Development of a Dual Model of Worker Training.

The bachelor's thesis consists of 60 pages, 10 tables, the list of 47 references including 5 foreign sources, and 6 appendices.

The purpose of the study is to develop and implement measures to improve the worker training system in the enterprise.

The object of the study is SIBUR Togliatti, OOO, the main activity of which is the manufacturing of various types of rubbers of different brands.

The subject of the study is the worker training system in the enterprise SIBUR Togliatti, OOO.

The thesis includes introduction, three chapters, and conclusion.

The introduction reveals the relevance of the research to the chosen area and states the problem, the purpose, and objectives of the study.

In the first chapter, the theoretical aspects of the dual training of workers and the concept of «training» are examined.

The second chapter shows the results of the conducted analysis of the training system of SIBUR Togliatti, OOO and reveals the shortcomings of this system.

The third chapter looks at the ways to improve the worker training system in the enterprise and suggests introducing a dual model of the training system.

The conclusion sums up the results of the introduction of a dual training system to prepare a new group of workers.

Содержание

Введение	7
1 Теоретические аспекты дуального обучения рабочих	9
1.1 Обучение как фактор эффективного управления персоналом	9
1.2 Анализ опыта обучения работников промышленных предприятий в СССР, России и за рубежом	20
1.3 Особенности трудовой деятельности рабочих на химических предприятиях.....	28
2. Анализ системы обучения рабочих ООО «СИБУР Тольятти».....	32
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия	32
2.2 Оценка системы обучения рабочих на предприятии	40
3 Разработка мероприятий по внедрению дуальной модели обучения рабочих .	48
3.1 Разработка модели дуального обучения рабочих	48
3.2 Расчет социально-экономической эффективности	51
Заключение	55
Список используемой литературы	Ошибка! Закладка не определена.
Приложения.....	61

Введение

В настоящее время важен качественно, обученный персонал. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала. В наш быстроменяющийся век профессиональное обучение персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешного функционирования любой организации.

Влияние профессионального обучения рабочих на экономический рост состоит в том, что рабочие, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

В ходе анализа деятельности ООО «СИБУР Тольятти» в действующей системе обучения была выявлена проблема: «стареющие кадры».

Целью исследования является разработка мероприятий по совершенствованию системы обучения рабочих на предприятии.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить теоретические основы дуального обучения;
- провести анализ процесса обучения;
- разработать мероприятия и рассчитать экономический эффект совершенствования системы обучения рабочих на предприятии;

Предмет исследования – система обучения рабочих на предприятии ООО «СИБУР Тольятти».

Объект исследования – ООО «СИБУР Тольятти», основным видом деятельности, которого является изготовление различных видов каучуков разных марок.

Границами исследования являются 2014-2016г.

Теоретической и методической базой исследования нормативно-правовые акты, справочная и методическая литература, внутренние документы

предприятия, её финансовая отчётность, результаты проведённых опросов персонала, информация периодической печати, интернет-сайтов, а также иные источники, относящиеся к исследуемым вопросам.

В работе применены апробированные методы исследования, анализа и обработки материала, в том числе анализ, синтез, моделирование, дедукция, экономико-статистическая обработка результатов.

Практическая значимость работы заключается в том, что отдельные её положения в виде материала подразделов 2.2, 3.1, могут быть использованы специалистами ООО «СИБУР Тольятти» при разработке и реализации мероприятий по улучшению качества продукции.

Структура и объем работы. Бакалаврская работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка литературы из 47 источников и 6 приложений. Общий объем работы 60 страниц машинописного текста.

1 Теоретические аспекты дуального обучения рабочих

1.1 Обучение как фактор эффективного управления персоналом

Тема данной работы посвящена вопросу обучения персонала, так как персонал – это важнейший ресурс организации. Его различают по категориям: руководители, специалисты, рабочие, в том числе рабочие основного и вспомогательного производства. Рассмотрим подробнее категорию рабочих на производстве. Рабочие – это основная движущая сила производства, выполняющая задачи, ради которых предприятие создано и существует. Чтобы рабочие эффективно выполняли свои трудовые функции, необходимо своевременное управление ими. То есть «Управление – непрерывный процесс воздействия на коллектив людей, организация координации их деятельности в процессе производства для достижения наилучших результатов при минимальных затратах» [7, с.9].

Под управлением персонала Н.В. Фёдорова понимает «Целенаправленная деятельность, которая предполагает определение основных направлений работы с персоналом, а также средств, форм и методов управления им» [39, с.7].

Управление персоналом имеет ряд принципов. Один из принципов: кадры решают всё – это эффективная система подбора, расстановки и обучения кадров. Ротация работников осуществляется по результатам их труда, квалификации, способностям и потребностям организации [5].

В настоящее время одним из основных приоритетов в управлении персоналом, является развитие персонала. Обучение – один из составляющих факторов развития.

Целью обучения является получение образования.

В Российской Федерации обучение осуществляется в образовательных учреждениях и регламентируется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

Образование подразделяется на:

- 1) Общее образование;
- 2) Профессионально образование;
- 3) Дополнительное образование;
- 4) Профессиональное обучение.

Общее образование и профессиональное образование реализуются по уровням образования.

В Российской Федерации устанавливаются ФЗ следующие уровни образования [37].

Согласно ФЗ начальное общее, основное общее и среднее общее образование является обязательным [38].

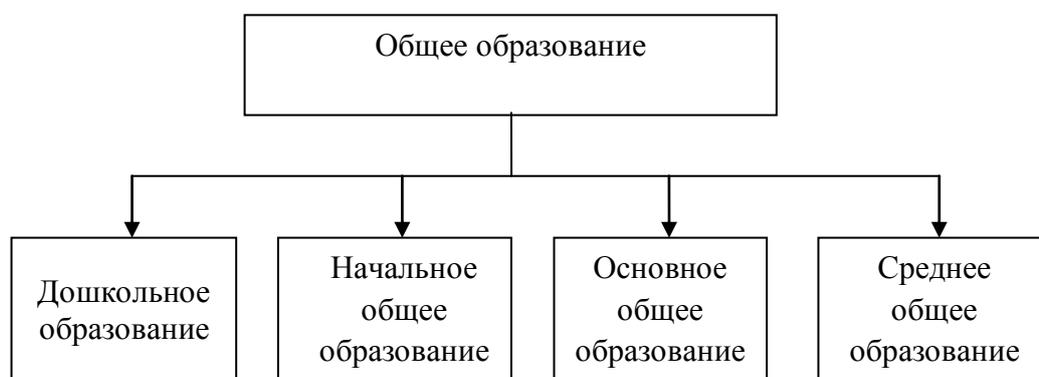


Рисунок 1.1 – Уровни общего образования

Для получения профессионального образования, необходимо иметь основное или среднее общее образование.

Профессиональное образование бывает средне – профессиональное, высшее – бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации (рисунок 1.2).

Подвидами дополнительного образования являются дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование.

После получения профессионального образования важно регулярно повышать свою квалификацию и расти по карьерной лестнице, а для этого необходимо обучение.

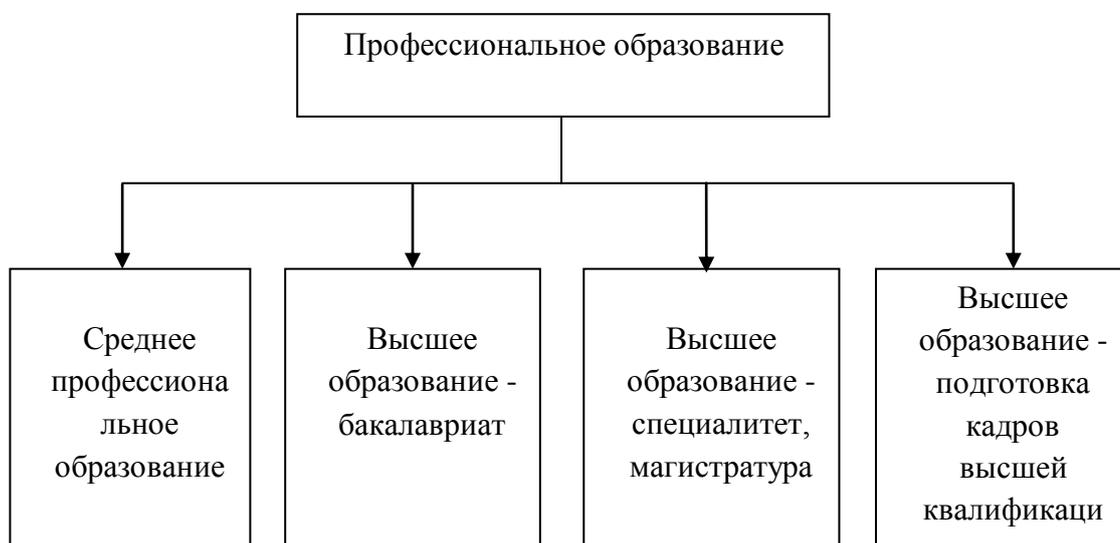


Рисунок 1.2 – Уровни профессионального образования

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. В специальной литературе существует большое количество определений понятия «обучение персонала».

Доктор экономических наук А.Я. Кибанов трактует понятие «Обучение персонала» как «основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.»[26, с.426]. Армстронг М. под обучением понимает «плановое систематическое изменение поведения с помощью обучающих событий, программ и инструкций, которые дают индивидууму возможность достичь необходимого уровня знаний, умений и компетенции для эффективного исполнения порученной ему работы» [2].

Изучив понятия «обучения персонала», перейдём к его видам.

В трудовом законодательстве РФ установлены следующие виды обучения персонала [34]:

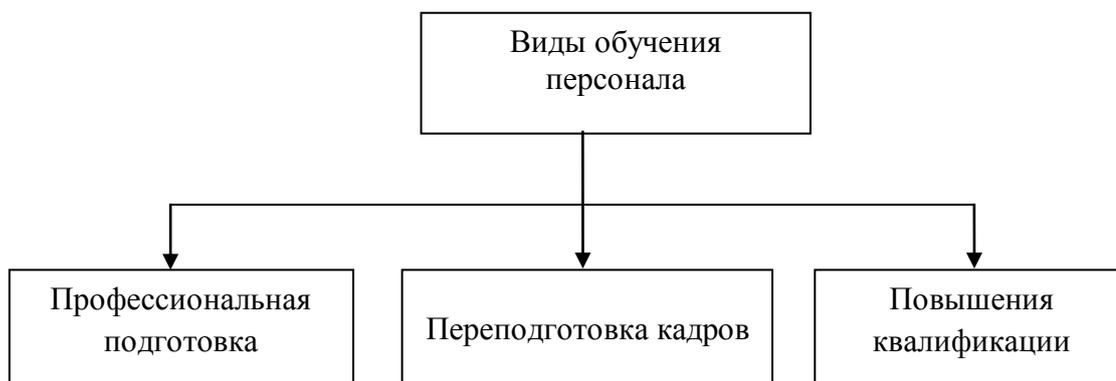


Рисунок 1.3 – Виды обучения персонала

Профессиональная подготовка – подразумевает первоначальное профессиональное и экономическое обучение, для лиц принятых в организацию, которые ранее не имели профессии. Такое обучение не должно превышать 6 месяцев. За период обучения, приобретаются знания, навыки и умения.

Переподготовка кадров проводится для изучения новых профессий при освобождении рабочих мест. Такой вид обучения используется, когда необходимо поменять сферу деятельности.

При переподготовке кадров уделяют особое внимание трём стадиям:

- 1) Модификация трудовых приемов и устаревших навыков, которая является трудной и требует не более трёх дней;
- 2) Обучение и фиксирование новых способов выполнения операций;
- 3) Получение навыков работы, не вызывающих утомления.

Следует отметить, что прошедшие переподготовку лица, приобретают навыки быстрее, чем вновь принятые работники. Для организации в целях экономии выгоднее переподготовить действующего работника, чем осуществить поиск нового сотрудника.

Повышения квалификации – обучение, направленное на совершенствование профессиональных и экономических знаний, навыков,

повышения уровня мастерства по имеющейся профессии впоследствии получения основного образования.

Ввиду внедрения новых и сложных процессов производства появляется необходимость в повышении квалификации сотрудников организации. Так же появляется интерес и у сотрудника в повышении квалификации для продвижения по карьерной лестнице.

Повышение квалификации кадров проводится комплексно, с разбивкой по категориям и направлено на востребованные профессии.

Обучение работников вторым или смежным профессиям осуществляется не только в целях расширения профессионального мастерства, но и в подготовке к работе в коллективе.

При изучении вопроса обучения работников предприятий, можно сделать вывод, что на практике используются большое количество методов обучения. Во многих сферах, в том числе и в кадровом менеджменте особое внимание уделяется их специфике.

Итак, методы обучения персонала – это приёмы, с помощью которых обучающийся работник приобретает знания, умения и навыки. Для достижения целей и задач, установленных организацией, необходимо выбрать правильный метод обучения.

Выделим основные методы обучения (таблица 1.1).

Таблица 1.1 – Основные методы обучения

Название метода	Понятие
Самообразование персонала	Обучение, с помощью специальной литературы и посещение специализированных семинаров. Данный метод не затрагивает задачи организации
Долгосрочное дополнительное обучение персонала	Получение второго высшего образования. Данный метод связан с задачами организации
Краткосрочное обязательное обучение персонала	Обмен опытом между персоналом, в результате посещения различных предприятий, конференций и т.д.
Краткосрочное дополнительное обучение персонала	Профессиональные тренинги и семинары, в которых заинтересована организация с целью решения своих задач. Оплата обучения осуществляется самой организацией

Для того чтобы организация имела высококвалифицированный персонал, она создает для себя учебные центры и использует смешанные формы обучения. На сегодняшний день имеются множество форм обучения, и с каждым годом создаются новые. В таблице 1.2 представлены часто применяемые на практике формы обучения [12].

Таблица 1.2 – Формы обучения

Название форм обучения	Сущность
Тренинг	Форма обучения, при которой приобретаются знания, навыки и умения через собственный опыт сотрудников
Лекция	Последовательное изложение учебного материала
Ротация	Перестановка работников с одного рабочего места на другое с целью ознакомления с поставленными производственными задачами организации
Экспресс-тренинг	Кратковременная форма обучения, направленная на решение узкой задачи и применяемая для формирования навыков у сотрудников
Интерактивный семинар	Форма, при которой обучающийся сотрудник приобретает знания, с целью применения в своей работе в режиме семинара
Деловые игры	Имитация или моделирование хозяйственных ситуаций и поведения участников для решения экономических и управленческих задач
Кейс-метод	Техника обучения, использующая описание реальных экономических и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее
Наставничество на рабочем месте	Обучение, которое подразумевает объяснении теории и применение её на практике на рабочем месте
Семинар-практикум	Общение и обмен профессиональным опытом между сотрудниками
Видео фильмы	При просмотре видео фильма, обучаемые легче воспринимают информацию и быстрее запоминают
Съёмка на рабочих местах	Анализ материала, который сняли на рабочих местах
Стажировки	Кратковременное обучение для приобретения опыта в профессиональном плане, а так же для повышения квалификации
Коучинг	Самостоятельное осознанное формирование цели в коммуникации с коучингом позволяет достичь желаемого намного быстрее и иметь уверенность, что именно выбранное развитие это то, что ему нужно, отсюда и название «коучинг» в переводе понимается как «движение к цели»

Количество форм обучения постоянно пополняются более современными, и одним из них является коучинг.

В зависимости от целей и сфер деятельности организаций коучинг классифицируется следующим образом:

Изучая специальную литературу, мы пришли к выводу о том, что авторы по-разному определяют коучинг-процесс [18, 17, 19, 6]. На рисунке 1.4 представлены эти определения.

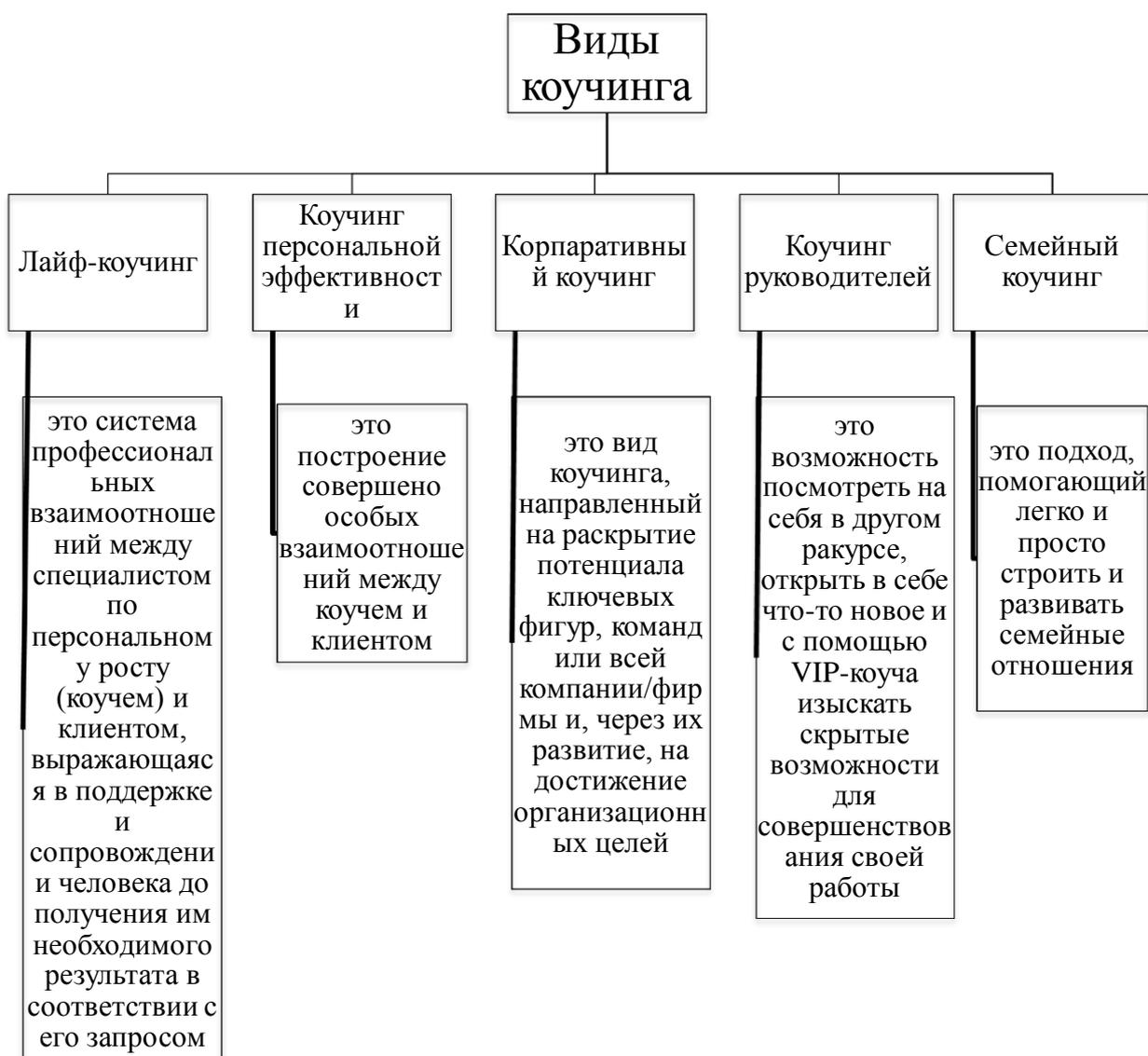


Рисунок 1.4 – Виды коучинга

Необходимо отметить, что у специалистов в области управления персоналом повысился интерес к исследованию формы обучения – «коучинг».

Рассмотрев разные формы обучения, следует сделать вывод, что большинство организаций используют традиционные формы обучения, например: деловые игры, тренинг, интерактивный семинар, а предпочтительней всего – наставничество на рабочем месте и стажировку.

Организации с более современным подходом применяют в практике такие формы, как Кейс-методы и Коучинг.

Теперь, рассмотрим достоинства и недостатки форм обучения на рабочем месте и вне рабочего места[16].

На рабочем месте сотрудники являются стажерами и приобретают определённый опыт конкретного рабочего места. Представленная форма обучения имеет свои достоинства и недостатки:

Таблица 1.3 – Достоинства и недостатки обучения на рабочем месте

Достоинства	Недостатки
Малозатратное обучение	Узкопрофессиональная направленность обучения
За сотрудником сохраняется выполнение должностных обязанностей	Недостаточная квалификация наставников
Оперативная проверка результатов обучения	Постоянное обновление учебно-материальной базы

Далее, рассмотрим обучение вне рабочего места и перечислим его формы: чтение лекций, конференции, семинары, деловые игры. Данная форма так же имеет свои достоинства и недостатки:

Таблица 1.4 – Достоинства и недостатки обучения вне рабочего места

Достоинства	Недостатки
Достаточное количество времени для отработки навыков	Высокая стоимость обучения
Обмен опытом между сотрудниками в одной организации или между сотрудниками разных организаций	Несовпадение между потребностью в обучении и фактическим содержанием учебного плана
Методическая и дидактическая отработка материалов	Временной промежуток между возникновением потребности в обучении и её проведением

Отталкиваясь от изученного материала, становится понятно, что обучение персонала может проходить в разных видах, формах и методах. Поэтому каждая организация индивидуально подбирает для себя подходящие принципы обучения персонала.

Принципы обучения персонала – это нормы, правила, которые регулируют обучение с помощью руководящих идей в организации занятий, но следует отметить, что не все принципы подходят для каждой образовательной программы.

Разберем нижеперечисленные принципы обучения[20]:

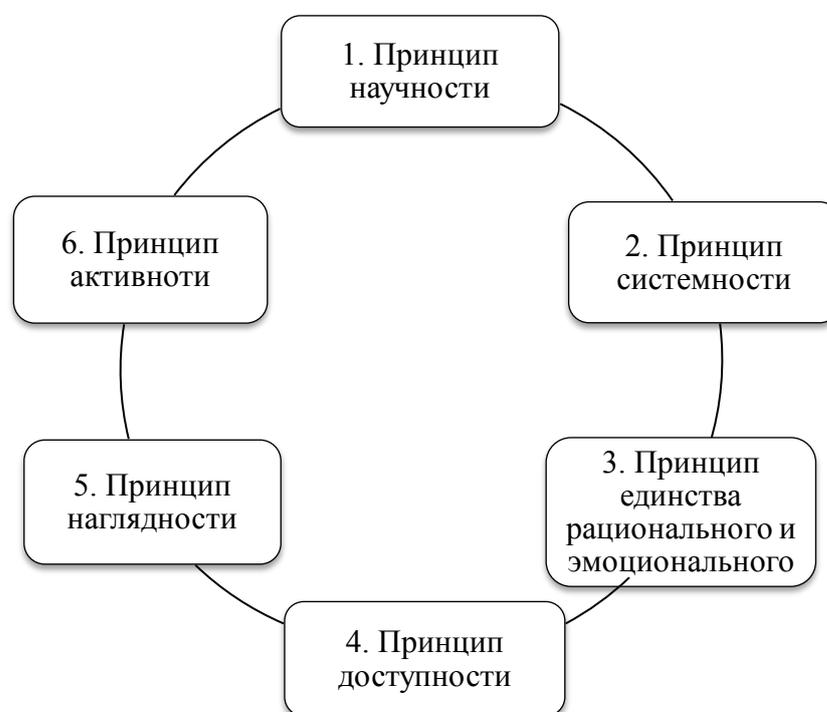


Рисунок 1.5 – Принципы обучения

Для того чтобы понять сущность каждого принципа, подробно рассмотрим каждый из них:

- 1) Принцип научности – правильно подобранный современный учебный материал;
- 2) Принцип системности – логично построенная последовательность учебного материала, которая помогает понять изучаемую дисциплину;

3) Принцип единства рационального и эмоционального – осознание цели обучения, его необходимость, тяга к знаниям, вызывающий интерес. Только при таких условиях обучение будет эффективным;

4) Принцип доступности – переход от лёгкого к трудному, от известного к неизвестному, от простого к сложному. Таким образом, легче воспринимается новая информация и приходит понимание учебного материала;

5) Принцип наглядности – при обучении используются органы чувств и образы, которые помогают лучше запоминать учебный материал;

6) Принцип активности – если обучаемый не проявляет самостоятельную активность в процессе обучения, такое обучение будет малоэффективным.

Обучение – это всегда затратно, стремимся к снижению затрат, то есть к эффективности. Какие же факторы?

Существуют множество факторов, которые повышают его эффективность. Раннее разработанная классификация факторов эффективности включала классические факторы, которые были рассмотрены в трудах А. Смита, Д.Рикардо, П.Самуэльсона и других [42]. Они используются и в настоящее время. Но в последние годы, спектр факторов эффективности увеличился.

Факторы эффективности имеют производственный и ресурсный характер. Как правило, классифицируются следующим образом[35]:

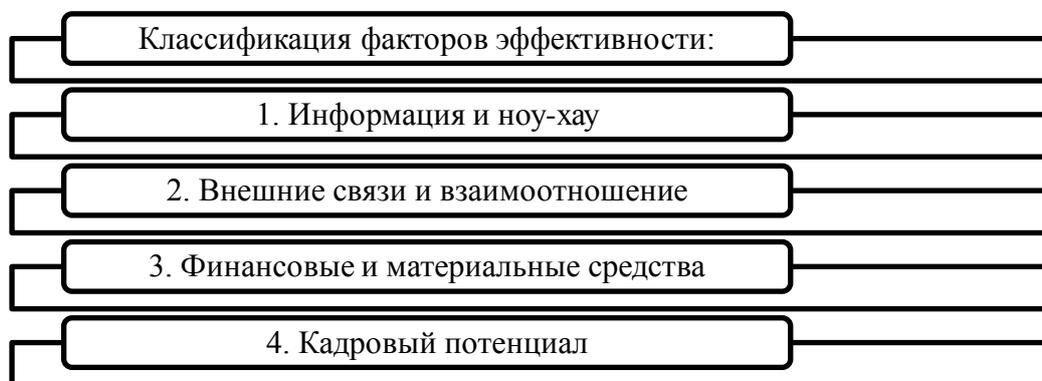


Рисунок 1.6 – Классификация факторов эффективности

В рамках настоящей работы, наибольший интерес вызывает кадровый потенциал.

Кадровый потенциал – это возможности и способности работника при использовании своих умений для обеспечения жизнедеятельности производства. Оценкой кадрового потенциала, являются личностные качества сотрудников, уровень профессиональных знаний и навыков, опыт и наличие творческих способностей [21].

Задачами эффективного использования кадрового потенциала, являются[3]:

- а) квалифицированное развитие персонала;
- б) привлечение квалифицированных специалистов;
- в) создание оптимальных условий для эффективной работы кадров.

Для того чтобы выполнить задачи эффективного использования кадрового потенциала, необходимо выявить факторы, определяющие потенциальность работника [15]:

Таблица 1.7 – Факторы, определяющие потенциальность работника

Основные составляющие потенциала работника	Факторы
Психофизиологическая	Состояние здоровья работника, тип нервной системы, склонности, умения, а также выносливость
Социально-демографическая	Пол, семейное положение, возраст
Квалификационная	Уровень и качество образования, профессиональный опыт, интеллект, творческие способности
Личностные показатели	Отношение к труду, ответственность, коммуникабельность, активность и т.д.

Существует много разных причин изменчивости кадрового потенциала, он может, и расти и понижаться. Однако оценку трудового потенциала работника необходимо проводить регулярно для сопоставления его способностей и трудовых обязанностей, то есть эффективно управлять кадровым потенциалом. Проблемы, связанные с оценкой персонала представлены на рисунке 1.7 [22].

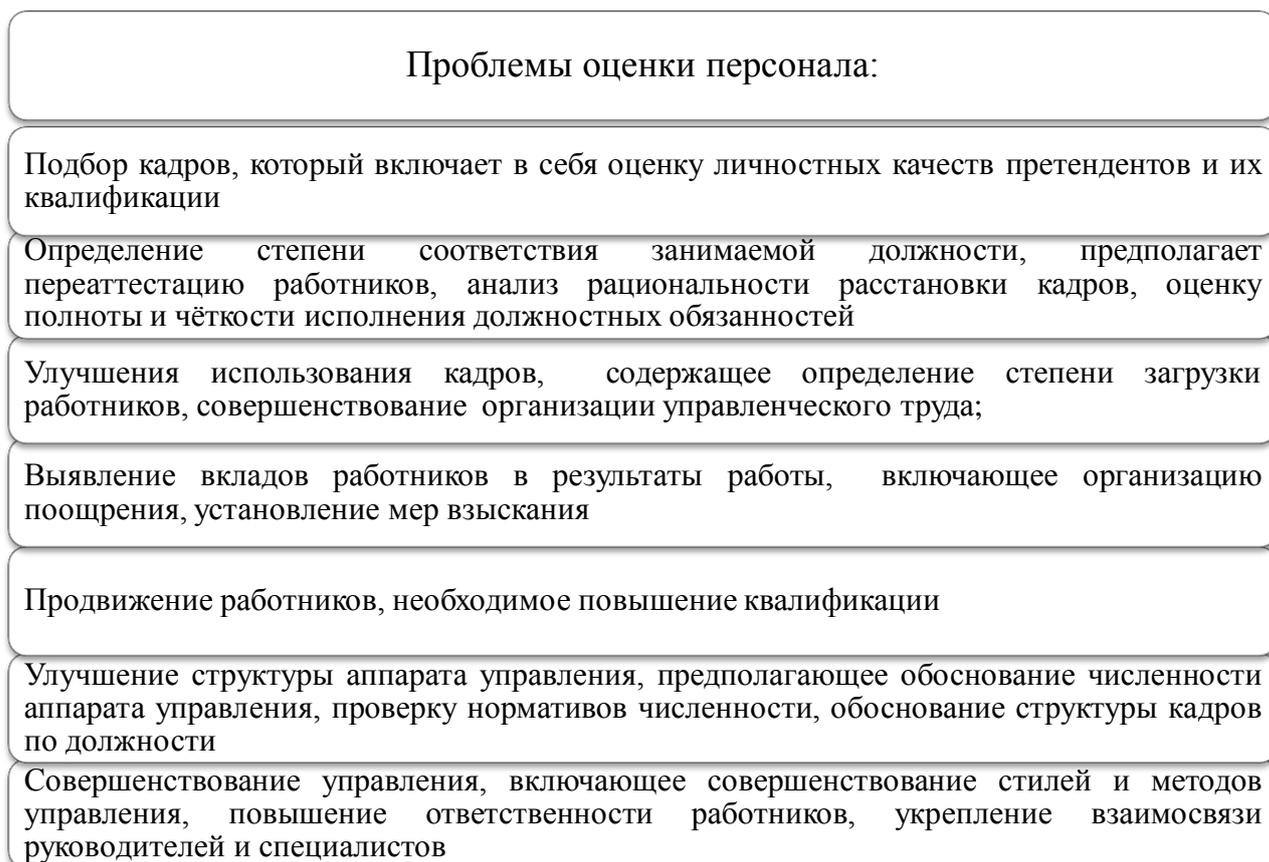


Рисунок 1.7 – Проблемы оценки персонала

Одним из важнейших условий развития кадрового потенциала является профессиональное развитие человеческих ресурсов. Профессиональное развитие человеческих ресурсов – это комплексный и постоянный процесс развития личности с целью повышения эффективности труда.

Таким образом, правильное управление обучением работников помогает повысить их кадровый потенциал и является взаимовыгодным условием, как для работника, так и для организации.

1.2 Анализ опыта обучения работников промышленных предприятий в СССР, России и за рубежом

Предприятие – это «обособленная производственно-хозяйственная единица, функционирующая с целью получения прибыли» [10, с.22].

Промышленное предприятие производит промышленную продукцию на собственной территории.

В соответствии с темой данного пункта, рассмотрим формы первичного обучения рабочих в СССР, которые представлены в таблице [29]:

Таблица 1.5–Формы первичного обучения в СССР

Форма	Описание
Обучение на курсах (подготовка в учебно-курсовых комбинатах)	Производится в два этапа: I. на первом этапе группа обучается в учебном цехе, в мастерской или на участке II. На втором производится бригадное или индивидуальное обучение в цехах Но это было весьма затратным содержать учебные площадки, именно поэтому на предприятиях они встречались редко
Бригадное обучение	Формируются ученические бригады под руководством рабочих-инструкторов, и проходит обучение на рабочих местах. Инструкторам полагается надбавка к заработной плате, но при этом они не освобождаются от основной работы
Индивидуальное обучение	Ученик получает теоретические знания самостоятельно или в специальных группах, а затем прикрепляется к профессиональному рабочему-наставнику, который передаёт свои учения и навыки

Помимо первичного обучения, на производстве проходило повышение квалификации рабочих, и имеет следующие формы:

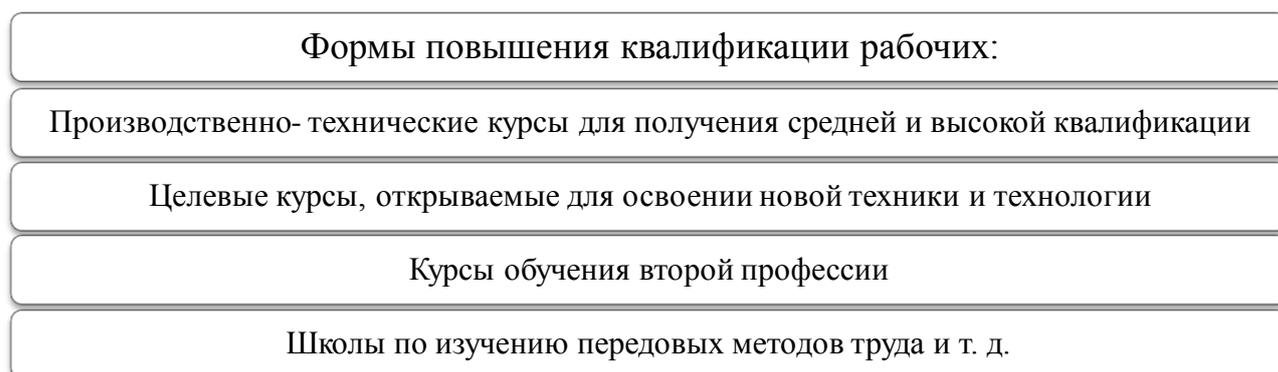


Рисунок 1.8–Формы повышения квалификации рабочих

На курсах повышения квалификации был установлен режим, который регламентировал о том, что проходить курс повышения квалификации разрешается не чаще 1 раза в 5 лет.

Разрабатывались определённые учебные программы и планы для каждой из различных форм обучения рабочих.

Отечественный опыт времён СССР в подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов был только частично пригодным, так как предложение превышало спрос. Таким образом, была нехватка специалистов и руководителей на предприятиях, что ставило предприятие на грань выживания.

В отличие от системы обучения для руководящих должностей и специалистов, система обязательного среднего образования, бесплатного получения профессии любого уровня воспринимается положительно. Например, в Ленинграде на Металлическом заводе имени XII съезда КПСС были учебные мастерские, с помощью которых обеспечивалось получение образования, переподготовку рабочих, повышение квалификации не только сотрудникам, но и населению города [30].

Изучая в данной работе обучение рабочих, считаем необходимым, рассмотреть, существующий опыт обучения рабочих промышленных предприятий за рубежом.

Во многих промышленно развитых странах существует множество видов профессиональной подготовки, но основными видами являются:

- 1) Чередующееся обучение;
- 2) Непрерывное обучение.

Рассмотрим более подробно первый вид обучения, который имеет название дуальное обучение.

Дуальное обучение – это такой вид обучения, при котором теоретическая часть проводится в образовательном учреждении, а практическая часть на предприятии, следовательно, на рабочем месте.

Вместе с тем, многие современные исследователи считают, что опыт дуального обучения появился в Германии. Рассмотрим, насколько эти убеждения обоснованы.

Система дуального обучения образовалась в Германии перед началом II Мировой войны в 1938 году. Немецкая система образования служит хорошим примером для всего Европейского союза, потому что организации принимают активное участие в подготовке кадров.

Таким образом, практически 65% учеников Германии обучаются по системе дуального обучения. Такая практика предполагает обучение в профессиональной школе 1 – 2 раза в неделю и на предприятии 3 – 4 раза в неделю. Срок обучения составляет от 2 до 3,5 лет. Это зависит от специальности, которую выбрал ученик. Такая политика обеспечивает гарантию качественно обученных кадров, а главное с опытом работы.

Работодатель берет на себя ответственность за подготовку обучаемого, ведущего к конкретной профессии. В определении профессиональной подготовки подчеркивается также, что подготовка осуществляется на основе заранее составленного плана профессиональной подготовки, проводится в помещениях работодателей, ведет к повышению квалификации и регулируется контрактом. После завершения программы ученики получают (национально) признанную профессиональную квалификацию [45].

В Европе давно используется профессиональное образование для подготовки молодежи к вступлению в рабочую силу. Ни одна страна не переходила к этому так последовательно, как Австрия, Германия и Швейцария. Благодаря своим системам дуального образования и интенсивным программам ученичества эти страны установили очень тесные связи между системой образования и промышленностью [46]. В то время как во многих других европейских странах были разработаны обширные программы профессионального обучения, они не достигли полной приверженности программам ученичества. Будет ли в Европе лучше развиваться, если двигаться

дальше в направлении ужесточения связей между школами и рабочими местами [47]?

Хотя дискуссия о профессиональном образовании в целом продолжалась в течение некоторого времени, но она усилилась с рецессией 2008 года и последующим медленным восстановлением занятости. Действительно, люди с профессиональным образованием на верхнем среднем и высшем уровне имеют более высокие показатели занятости, чем люди с общим образованием, и эта разница особенно ярко проявляется среди молодежи (25-34 года) [43].

Урсула Вон Дер Леен, министр труда Германии, любит отмечать, что две страны Европейского Союза с наименьшей безработицей, особенно среди молодежи, имеют системы дуального образования: Австрию и Германию. Как и в Швейцарии, у них есть традиция сочетания ученичества с формальным школьным образованием для молодежи «чтобы образование всегда привязывалось к спросу», говорит она. Когда молодые люди заканчивают учебу, им часто приходится работать.

С безработицей среди молодежи в Германии и Австрии ниже 8% против 56% в Испании и 38% в Италии, госпожа Фон Дер Лейен завоевала внимание Европы. Германия недавно подписала меморандумы с Грецией, Италией, Латвией, Португалией, Словакией и Испанией, чтобы помочь в создании систем профессионального образования. Есть даже разговоры о «новой сделке» для Европы, включая привлечение молодежи из пострадавших от кризиса стран для работы в Германии и получения большего количества кредитов [44].

В 2015 году правительство Молдавии подписало меморандум с правительством Германии на помощь внедрения дуальной системы обучения, на это было выделено два миллиона евро. Таким образом, в 2016 году в Молдове появилось 15 школ-партнёров, которые помогают реализовать систему дуального образования [1].

При внедрении системы дуального обучения в Казахстане обнаружилась проблема. Проблема состоит в том, что Образовательное учреждение осуществляет обучение по стандартам и не интересуется современными

методами работы производства. Далее выяснили причину, что тормозит развитие такого обучения – ей оказались инвестиции. Ведь предприниматели больших предприятий еще не готовы вкладывать средства в обучение кадров. А у малых и средних предприятий недостаточно денег для вкладов подобного типа. Тем не менее, при комплексном подходе можно было бы решить эту проблему для подготовки выпускников и их трудоустройстве, а так же качественно подготовленных специалистов [13].

После устранения проблемы, получили неплохой результат. В Кызылординском областном казахском драматическом театре имени Н. Бекежанова из 100% выпускников были трудоустроены 80%. Помимо этого, половина этих выпускников были трудоустроены по госзаказу, и некоторая часть поступила в вузы, где обучаются специалисты высшей категории [4].

В России в 2014 году Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов (АСИ) был проведён конкурс, где среди 23 субъектов РФ отобрали 10 регионов финалистов, таких как: Пермский край, Красноярский край, Республика Татарстан, Московская область, Калужская область, Нижегородская область, Волгоградская область, Ульяновская область, Свердловская область, Ярославская область [23].(приложение А)

В этих регионах запустился проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующим требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

Одним из первых регионов стала Калужская область, а именно Калужский колледж информационных технологий и управления, который сотрудничает с немецкой компанией Вольксваген с 2010 года. Программа обучения предусматривает сначала 2 года изучения общеобразовательных дисциплин, а последующие 2 года совмещают профильные дисциплины с практикой на автозаводе [25].

Каким образом студентов отбирали для новой системы обучения, рассмотрим ниже.

Проводились 4 этапа, в которых сначала отбор проводился внутри колледжа среди учащихся, которые уже изучили общеобразовательные дисциплины, то есть отучились 2 года. Далее, индивидуальное собеседование с сотрудниками отдела кадров на заводе, а после этого прохождение практического теста, который помог выявить более способных учеников для выполнения определённых технологических операций [32].

К сожалению, Россия уязвима на мировых рынках, примером служит дефицит высококвалифицированных рабочих. В настоящее время, рабочие профессии на рынке труда составляют 60 – 80 %, при этом средний возраст российского рабочего, примерно, 51 – 54 года [36].

Главной целью является адаптировать человека к будущему рабочему месту и сделать из него высококлассного специалиста своего дела.

Дуальное обучение проводится по утверждённым и установленным стандартам, а также с чётким распределением обязанностей за подготовку специалиста, при котором предполагается организационное и финансовое участие организации.

Предприятие не гарантирует принятие на работу выпускника, но оно является заказчиком качественной подготовки специалистов для будущего принятия на работу. Такое обучение обычно применяется для средней технической подготовки специалистов, однако, иногда применяется и для подготовки кадров в высшем образовательном учреждении [40].

Преимущества дуальной системы обучения по сравнению с традиционной [41]:

Основным недостатком традиционной системы обучения является слияние теории и практики, в отличие от дуальной системы, где практика проходит отдельно от теории[9].

- 1) Создание новой психологии будущего работника посредством воздействия на личность специалиста;
- 2) Обеспечивается высокий процент трудоустройства выпускников, так как они полностью подходят под требования работодателя;

3) Создаётся сильная мотивация получения знаний и приобретения навыков, потому что качество знаний связано с выполнением служебных обязанностей;

4) Большая заинтересованность организаций в практическом обучении своего работника;

5) Учебное заведение учитывает требования организации (заказчика) к будущим специалистам в ходе их обучения;

6) Дуальная система может широко использоваться в Российской Федерации.

Отметим положительные стороны дуальной системы обучения для каждого из участников (рисунок 1.9).

Студент	Государство	Учебное заведение	Работодатель
<ul style="list-style-type: none"> • Осваивает востребованную специальность • Повышает свои шансы на трудоустройство • Возможность получения дополнительной компенсации, социальных льгот в соответствии с договором при прохождении практики на предприятии 	<ul style="list-style-type: none"> • Сокращает расходы на профессиональное образование • Обеспечивает подготовку специалистов в соответствии с реальными потребностями работодателя • Снижает безработицу 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышает практическую ориентированность обучения • Возможность сконцентрироваться на фундаментальной подготовке • Повышает технологический уровень обучения • Может быстрее реагировать на изменение спроса персонала 	<ul style="list-style-type: none"> • Дешёвое и безболезненное омоложение персонала • При содействии государства и учебного заведения готовит специалистов, точным соответствующим его задачам • Получение персонала с определёнными навыками • Возможность найти нужного сотрудника и предложить подписание трудового договора после окончания обучения

Рисунок 1.9 - Положительные стороны дуального обучения для основных участников

За многие годы применения системы дуального обучения, стало ясным, какими недостатками и преимуществами оно обладает [8].

Таблица 1.6 – Достоинства и недостатки дуального обучения

Достоинства	Недостатки
Дуальное образование максимально ориентировано на перспективные потребности организаций	Обучение направлено на конкретную специальность, что негативно сказывается на возможности переобучения или смены профиля.
Возможность максимальной практикоориентированности	Ограничение профессионального развития связано со спецификой региона, в котором проживают ученики
Процесс социальной и профессиональной адаптации в ходе практической подготовки способствует влиться в трудовой коллектив после окончания обучения	Недостаток высококвалифицированных рабочих на предприятиях создаёт проблему наставничества.
Финансирование процесса обучения предприятием облегчает нагрузки на бюджет государства и образовательного учреждения	Узкая профессиональная специализация позволяет повысить корпоративную и территориальную закреплённость учеников
Большой процент возможности трудоустройства по специальности	После включения в производственный процесс эффективность учебной деятельности снижается
Отсутствует жесткий режим сменяемости кадров	Повышение физических и психологических нагрузок на студентов
Финансовая независимость студентов	Сложность подготовки кадров для малого бизнеса

Итак, проведенное исследование показало, что изучение опыта обучения рабочих необходимо для того, чтобы перенести положительные результаты в практику сегодняшнего дня, и не повторять ошибки предыдущих опытов.

1.3 Особенности трудовой деятельности рабочих на химических предприятиях

Химическая промышленность относится к группе тяжёлых отраслей. Особенности химического производства являются масштаб и сложность технологического цикла, который несопоставим с другими отраслями. В связи с этим устанавливаются жёсткие требования к квалификации рабочих, что требует в наше время современное производство. Важно отметить, что

химическая промышленность в наше время актуальна для молодых специалистов.

Процесс производства представляет собой совокупность различных технологических и трудовых процессов для получения готовой продукции из сырья, материалов и полуфабрикатов. В основном на химическом производстве применяется оборудование, такие как: аппараты периодического или непрерывного действия. Трудовая деятельность рабочих помогает не только изменить внешнюю форму продукта, агрегатное состояние, но и сам химический состав. Такой процесс производства совершается по принципу потока.

Деятельность рабочих помогает обеспечить нормальную работу оборудования. Труд рабочих при эксплуатации аппарата непрерывного действия используется для контроля работы оборудования и регулирования параметров процесса. На таких производствах применяются многоаппаратное обслуживание и совмещение профессий [24].

Химическая промышленность имеет свою специфику и ряд особенностей:

- Наличие химического образования;
- Уровня квалификации, то есть, знание и навыки управления одним или несколькими процессами последовательно или повременно;
- Опыта практической работы. В процессе трудовой деятельности работник встречается со стандартными и нестандартными отклонениями в течение технологического процесса, на основе этого проводится анализ и разрабатываются мероприятия для их устранения и передаче накопленного опыта другим работникам;
- Специфических знаний и умений, а именно назначение, особенности и аппаратное оформление технологического процесса. Свойства и классы опасности применяемых веществ, результаты их взаимодействия. Требования и применение выпускаемой продукции. Правила промышленной безопасности и охраны труда на химических предприятиях, правила и устройства безопасной эксплуатации (ПУБЭ) трубопроводов пара и горячей

воды. Правила устройства безопасной эксплуатации (ПУБЭ) сосудов, работающих под давлением I–IV класса безопасности и другие.

Особенности условий труда химических предприятиях, которые дают право выход на льготную пенсию по списку №1 для женщин – 45 лет, мужчины – 50 лет. По списку № 2 для женщин – 50 лет, мужчины – 55 лет:

- а) Воздействие вредных паров;
- б) Вибрации;
- в) Освящение;
- г) Шум;
- д) Температура;
- е) Излучение.

Кадры химической отрасли разделяются на две группы:

- Промышленно-производственный;
- Непромышленный персонал.

Промышленно-производственный персонал предусматривает таких работников как: инженерно-технических работников, служащих, младший обслуживающий персонал, пожарно-сторожевую охрану и учеников.

Наиболее распространённые профессии рабочих химической отрасли это[11]:

- Аппаратчик;
- Машинист компрессорных установок;
- Прессовщики;
- Оператор дистанционного пульта управления химических производств;
- Дробильщик и т.д.

В соответствии с характеристиками и требованиями, предъявляемыми к отдельным профессиям, устанавливаются тарифные разряды.

Таким образом, с помощью тарифно-квалификационного справочника определяется количество разрядов для каждой профессии и специальности. А также даются характеристики работ, которые соответствует каждому из

разрядов, прописываются условия труда и требования к знаниям, умениям рабочего. Удельный вес квалифицированных рабочих варьируется от третьего до шестого разрядов [31].

Разряды рабочим присваиваются с помощью пунктов Единого тарифно-квалификационного справочника. Получение разряда предполагает допуск к самостоятельной работе.

Решение об оценке «допустить к самостоятельной работе» принимается комиссионно в случае соблюдения всех нижеперечисленных критериев:

- знание технологической схемы процесса, нормативной документации (НД), локальных нормативных актов (ЛНА) в полном объеме по рабочему месту;

- знание основных параметров (блокировок, регулировок) технологического процесса в полном объеме по рабочему месту;

- знание основных приемов и способов самостоятельной безопасной работы в полном объеме по рабочему месту;

- знание порядка действий в полном объеме по рабочему месту в случае возникновения нештатной ситуации.

Рабочим основных и вспомогательных профессий, успешно сдавшим экзамены, на основании предоставленного протокола выдаются удостоверения установленного образца на допуск к самостоятельной работе (приложение Б).

А также разряды присваиваются по окончании профессионального учебного заведения различного уровня.

Таким образом, в данной главе были рассмотрены теоретические аспекты дуального обучения рабочих, а именно обучение как фактор эффективного управления персоналом, в котором подробно описаны: что такое обучение, его виды, методы, принципы. Также был рассмотрен зарубежный опыт, опыт в России и СССР, было раскрыто понятие «дуальное обучение», определены его достоинства и недостатки для каждого из участников. И определены особенности трудовой деятельности рабочих на химических предприятиях.

2. Анализ системы обучения рабочих ООО «СИБУР Тольятти»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «СИБУР Тольятти» (ООО «СИБУР Тольятти») зарегистрировано в 2016 году основано на базе Тольяттинского производственного объединения «Синтезкаучук» (ТПО «Синтезкаучук»).

ООО «СИБУР Тольятти» – одно из самых крупных нефтехимических предприятий в России, который расположен в Самарской области города Тольятти, улица Новозаводская, 8. Генеральным директором является Морозов Юрий Витальевич.

Основная деятельность предприятия – это изготовление различных видов каучуков разных марок. В ООО «СИБУР Тольятти» в настоящее время действуют шесть производств[14]:

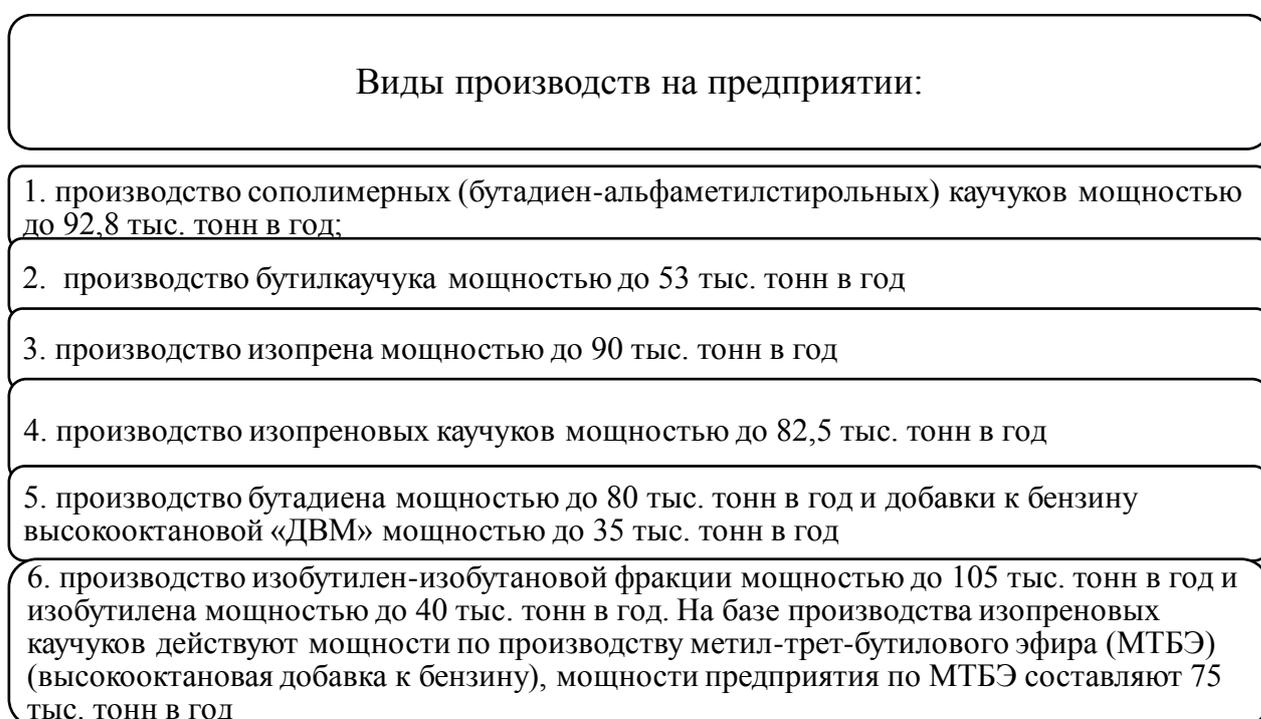


Рисунок 2.1 – Виды производств ООО «СИБУР Тольятти»

В данное время численность персонала ООО «СИБУР Тольятти» составляет около 2500 человек. Форма собственности – частная, ООО «СИБУР Тольятти» - дочернее общество ОАО «СИБУР – Холдинг».

Предприятие выпускает различные виды продукции такие как: синтетические каучуки различных марок (сополимерные (бутадиен-альфаметистирольные) – СКМС-30 АРКМ-15, БСК-1502, изопреновые – СКИ-3, СКИ-3С, бутилкаучук - БК-1675Н, БК-1675М, БК-1675С), целевая продукция органического синтеза (изопрен, изобутилен), а также сопутствующая химическая продукция: абсорбент, добавка высокооктановая «ДВМ», углеводородные фракции, различные катализаторы, продукты органического и неорганического синтеза и т.д. Перечень выпускаемой продукции разрабатывается ежегодно, в соответствии с планом производства.

– Сополимерные (бутадиен-альфаметилстирольные) каучуки применяются в шинной, резинотехнической и других отраслях промышленности.

– Изопреновый каучук применяется для изготовления шин и резинотехнических, медицинских изделий, резин.

– Бутилкаучук применяется для изготовления автокамер, диафрагм форматоров-вулканизаторов и прорезиненных тканей, изделий медицинского назначения, в строительной промышленности.

Затронем немного истории и ознакомимся с основными этапами организационного развития ООО «СИБУР Тольятти»

Основные этапы организационного развития предприятия [28]:

Таблица 2.1 – Этапы организационного развития предприятия

Год	Изменения
1961	В июне выпущен первый брикет сополимерного каучука марки СКМС – 30 и АРКМ – 15
1964	В сентябре завершилось строительство второй очереди завода и был выпущен синтетический каучук изопреновый марки СКИ-3. Такая технология была использована первый раз в мире

1968	Завершилось строительство третьей очереди завода и становится головным
1979	В этом году предприятие было названо: Тольяттинское производственное объединение «Синтезкаучук»
1980	Было выдано свидетельство на товарный знак, после этого вся продукция маркируется
1982	Завершено строительство четвёртой очереди завода, а также была внедрена отечественная технология растворной полимеризации при производстве бутилкаучука
1999	Произошли изменения в организации и названии предприятия: ООО «Тольяттикаучук»
2001	Предприятие входит в состав ОАО «СИБУР-Холдинг»
2008	Формируется производственная площадка в городе Тольятти и в неё входят ООО «Тольяттикаучук» и АО «Тольяттисинтез»
2014	Поставлен рекорд на предприятии по количеству выпуска бутилкаучука
2015	Максимальная выработка трёх продуктов, такие как: бутилкаучук, метил-трет-бутиловый эфир и концентрированный изобутилен
2016	Был переименован в ООО «СИБУР Тольятти»

За много лет было выпущено много видов продукции, поэтому устанавливаются основные требования к качеству продукции в ГОСТах, ТУ на каждый вид продукции. С рядом потребителей заключены спецификации на поставляемую им готовую продукцию, которые согласно требованиям потребителя дополняют показатели качества выпускаемой продукции или ужесточают интервалы допуска отдельных показателей качества выпускаемой продукции в рамках действующих ГОСТов и ТУ. К 2015 году заключено 16 спецификаций на различные марки каучука с 12 потребителями («Белшина», «Кордиант», НТЦ «Кама», «Бриджстоун», «НокианТайрс» и др.), что в 2 раза больше, чем в 2012 году.

ООО «СИБУР Тольятти» в настоящее время является одним из самых крупных предприятий нефтехимического комплекса, по объёму производства занимает третье место в России. Около 15% всех отечественных синтетических каучуков производится в ООО «СИБУР Тольятти». ООО «СИБУР Тольятти» на основании договора процессинга выпускает продукцию для головной компании – ОАО «СИБУР – Холдинг», которая заключает договоры на поставку продукции потребителям – компаниям, производящим шинную продукцию и резинотехнические изделия (РТИ).

Продукция ООО «СИБУР Тольятти» присутствует на рынках России, стран ближнего и дальнего зарубежья. Совокупная доля синтетических каучуков, выпускаемых в ООО «СИБУР Тольятти», на рынках России и СНГ примерно 40%, около 60% от всех производимых в ООО «СИБУР Тольятти» синтетических каучуков отправляется на экспорт. Поставки синтетических каучуков осуществляются в США, Канаду, Испанию, Польшу, Словакию, Словению, Сербию, Черногорию, Венгрию, Нидерланды, Турцию, Францию, Бельгию, Индию, Тайвань, Корею, Вьетнам, Индонезию, Китай и другие страны.

Ключевыми потребителями продукции ООО «СИБУР Тольятти» являются ведущие мировые шинные компании: Бриджстоун, Мишлен, Нокиан, производящие широкий ассортимент шин: от высокоскоростных легковых премиум шин до крупногабаритных карьерных шин.

Деятельность ООО «СИБУР Тольятти» направлена на лидерство в области производства конкурентоспособных высокотехнологичных продуктов нефтехимии, более полное удовлетворение запросов потребителей, в том числе и на удовлетворение спроса в синтетических каучуках, снижение экологических нагрузок энергоемкого производства, развитие профессиональных компетенций своих работников и охрану их труда и здоровья. Применяются 7 правил, принятых в головной компании (рисунок 2.2).

Управление современным химическим предприятием в условиях рынка является сложной задачей, требующей достижения большого количества показателей экономической эффективности химического предприятия, которые делают необходимым поиск новых подходов к разработке систем управления.

На данный момент одной из первых задач является безопасность персонала на предприятии, так как не редко происходят травмы или даже несчастные случаи.

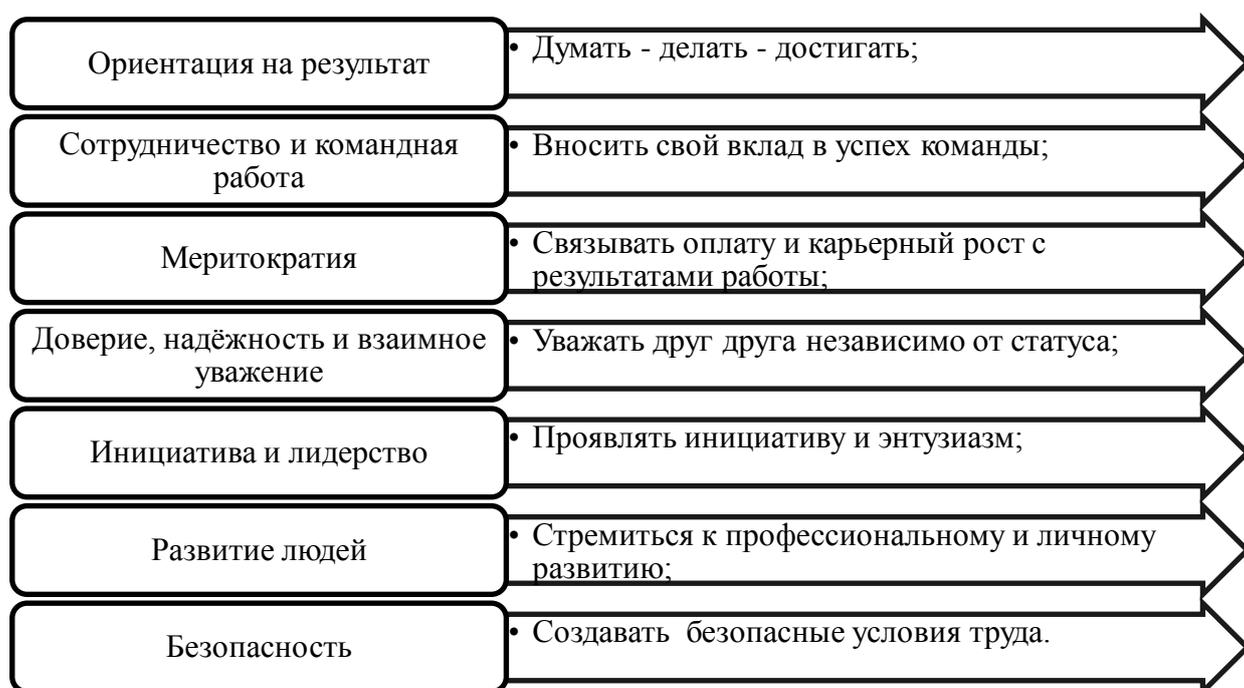


Рисунок 2.2 – Основные правила в головной компании ООО «СИБУР Тольятти»

Для того чтобы изучить систему обучения данного производства и выявить недостатки, необходимо рассмотреть организационную структуру предприятия (приложение В) и рассчитать экономические показатели.

Главой предприятия является генеральный директор, которому подчиняются директор по производству, административная поддержка руководителей, главный инженер, директор по ОТ, ПБ и О, директор по безопасности, служба качества и ведущий специалист по кадрам. Каждому из этих директоров подчиняются большое количество руководителей, специалистов, рабочих и т.д.

Таблица 2.1– Основные экономические показатели деятельности ООО «СИБУР Тольятти» за 2014-2016гг.

Показатели	2014г.	2015 г.	2016 г.	Изменение			
				20015-2014гг.		2016-2015гг.	
				Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %	Абс. изм (+/-)	Темп прироста, %
1. Выручка, тыс.руб.	75877800	90464500	87341000	14586700	19,2	-3123500	-3,5

Продолжение таблицы 2.1

2. Себестоимость продаж, тыс.руб.	55680000	66880000	56250000	11200000	20,1	-10630000	-15,9
3. Валовая прибыль (убыток), тыс.руб.	35197800	33584500	31091000	-1613300	-4,60	-249350	-7,4
4. Управленческие расходы, тыс.руб.	10022400	11369600	10125000	1347200	13,4	1244600	-10,9
5. Коммерческие расходы, тыс. руб.	1113600	2675200	1687500	1561600	140,2	-987700	-36,9
6. Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	31091000	35197800	33584500	4106800	13,2	-1613300	-4,6
7. Чистая прибыль, тыс. руб.	24638460	23509150	21763700	-1129310	-4,6	-1745450	-7,4
8. Численность ППП, чел.	2632	2544	2357	-88	-3,3	-187	-7,3
9. Фонд оплаты труда ППП, тыс. руб.	758016	732672	707100	-25344	-3,3	-25572	-3,4
10. Производительность труда работающего, тыс.руб.	28828,9	35559,9	37056	6731	23,3	1496,1	4,2
11. Среднегодовая заработная плата работающего, тыс. руб.	288	288	300	0	0	12	4,1
12. Рентабельность продаж, %	32,4	25,9	24,9	-6,5	-20	-1	-3,8
13. Затраты на рубль выручки	76,2	89,4	77,9	13,2	17,3	-11,5	-12,8

По основным экономическим показателям видно, что увеличение заработной платы происходит за счет сокращения рабочих, при этом увеличивается производительность труда. Также повышается рентабельность продаж за счет изменения курса доллара в 2015 г.

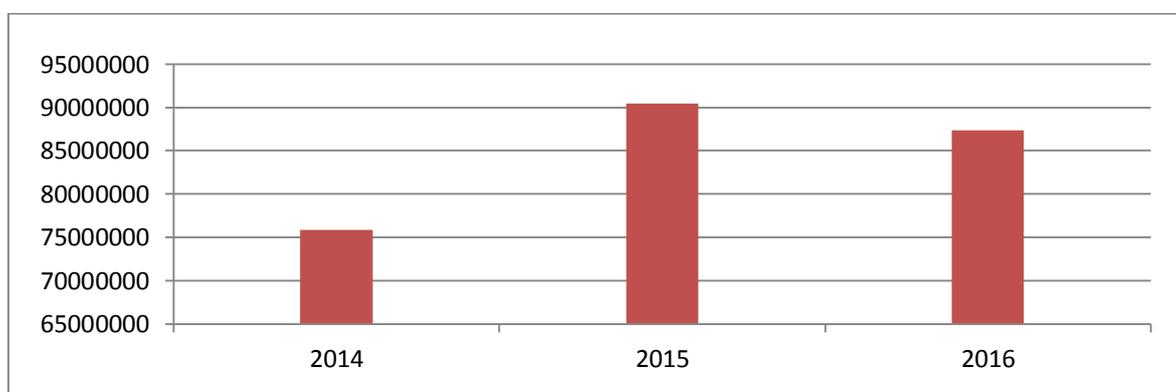


Рисунок 2.3 – Динамика выручки за исследуемый период, руб.

На рисунке 2.4 представлен анализ прибыли (убытка) от продаж за 2014-2016 гг.

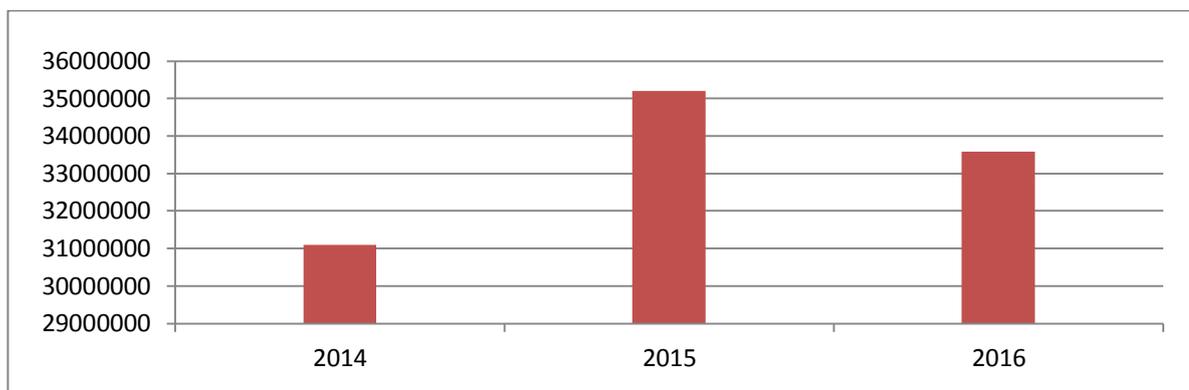


Рисунок 2.4 - Прибыль (убыток) от продаж за исследуемый период, руб.

Рост выручки и прибыли от продаж в 2015 г. повлёк валютный кризис, когда доллар повысился, а рубль упал. Так как основным потребителем являются иностранные компании. Ситуация в 2016 г. немного стала слабее за счёт снижения курса доллара.

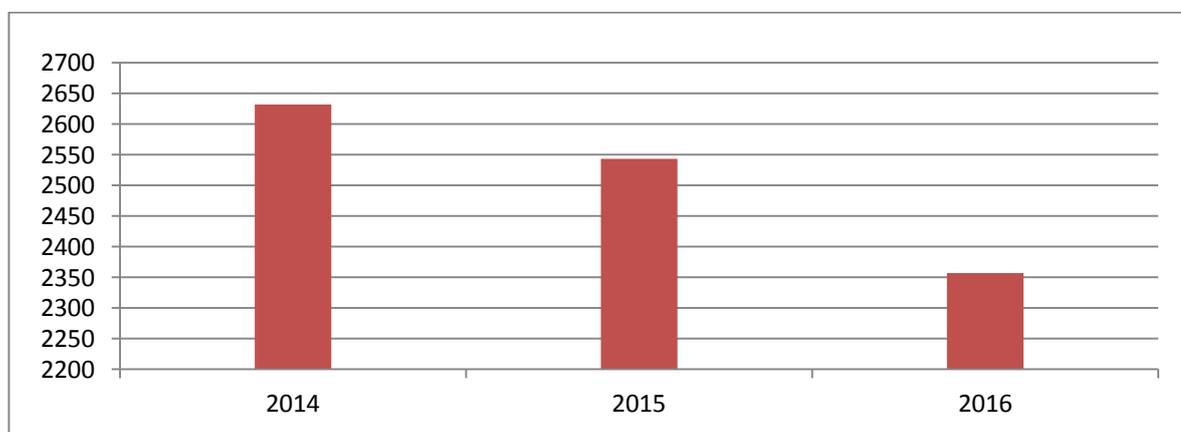


Рисунок 2.5 – Численность ППП за исследуемый период, чел.

Исходя из данных рисунка 2.5 видно, что в 2015 г. в сравнении с 2014 г. численность персонала упала на 3,3%. Такая же ситуация произошла и в 2016 г. по сравнению с 2015 г. численность снизилась на 7,3%. Возможно, такие показатели спровоцировал кризис и отсутствие хороших специалистов.

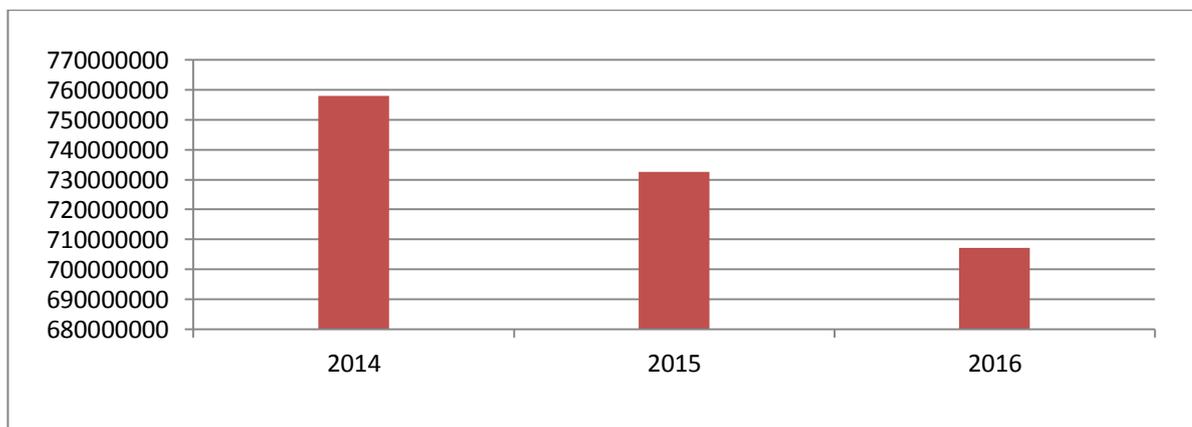


Рисунок 2.6 – Фонд оплаты труда ППП за исследуемый период, руб.

Фонд оплаты труда ППП сокращается с каждым годом из-за сокращения численности персонала и незначительной изменчивости заработной платы работающего. За исследуемый период сократился фонд оплаты труда на 3,3-3,4%.

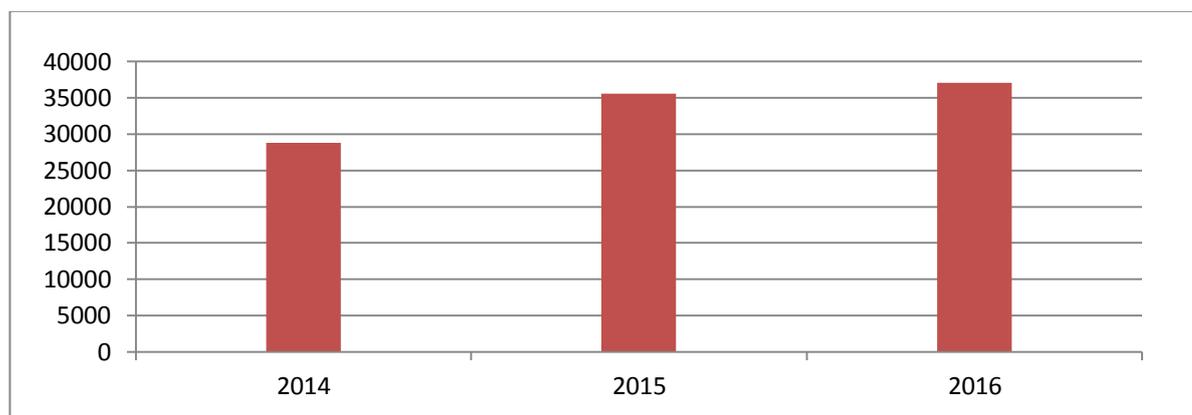


Рисунок 2.7 – Производительность труда работающего за исследуемый период, тыс. руб.

Динамика производительности труда с 2013г. по 2014г. увеличилась на 23,3%, в 2015г. по сравнению с 2014г. выросла на 4,2%.

А с изменением заработной платы за период 2014-2016гг. ситуация состоит следующим образом:

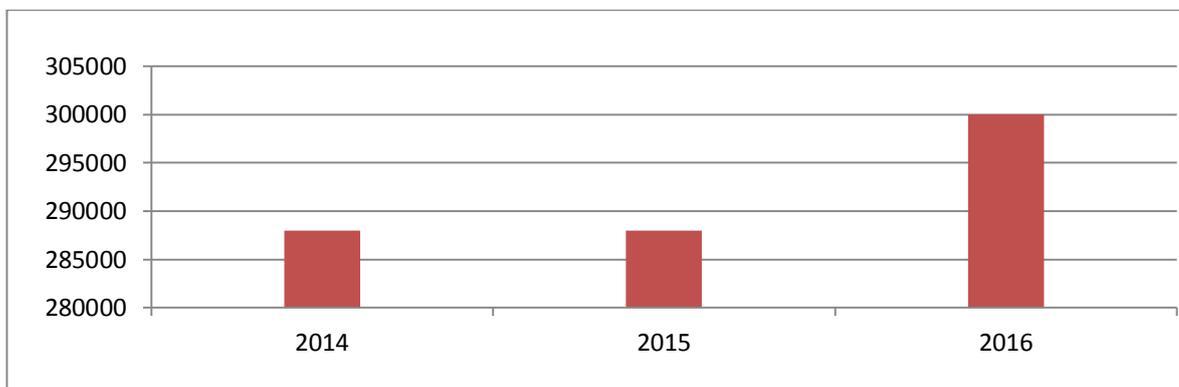


Рисунок 2.8 – Среднегодовая заработная плата работающего за исследуемый период, руб.

В промежуток с 2014г. по 2015г. среднегодовая заработная плата сотрудников осталась прежней, а в промежуток с 2015г. по 2016г. на 4,1%. Возможно, на такие показатели повлияло увеличения объёмов производства или повысилась производительность труда.

Таким образом, в результате проведенного анализа данных предприятия ООО «СИБУР Тольятти» за период с 2014г. по 2016г., были выявлены следующие изменения: сократилась численность персонала, повысилась производительность труда и заработная плата работников. В 2015 г. произошел рост выручки и прибыли продаж от изменения курса доллара, а в 2016 г. наблюдается незначительное снижение.

2.2 Оценка системы обучения рабочих на предприятии

На предприятии существует огромное количество видов обучения. Подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям, повышение квалификации персонала осуществляется отделом подбора обучения и развития персонала в соответствии с годовым планом, разработанным на основе заявок руководителей подразделений.

Таблица 2.2 – Виды обучения, используемые в ООО «СИБУР Тольятти»

Вид обучения	Срок обучения (часов)	
	Теоретическое	Практическое
Обучение рабочих по профессиям (приложение Г)	144	312
Переподготовка рабочих основных и вспомогательных профессий (приложение Д)	88	268
Повышение квалификации рабочих	98	-
Повышение квалификации руководителей и специалистов	56	-
Обучение работников предприятий по программам Корпоративного университета	8	-
Организация практики студентов высших и средних профессиональных учебных заведений	-	от 16 до 18 лет -не более 36 часов в неделю от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю

Рассмотрим из них самые распространённые и часто используемые.

1) Подготовка новых рабочих предполагает профессиональное обучение лиц, не имеющих профессии. Обучение рабочих по профессиям проводится в соответствии с выделенным бюджетом на обучение. Рабочим, успешно прошедшим обучение, выдается документ установленного образца.

2) Переподготовка организуется для обучения рабочих, высвобождаемых на предприятии в результате технического прогресса, роста производительности труда, а также в случае смены профессии с учетом потребности предприятия.

Обучение рабочих совмещаемым профессиям организуется для подготовки к работе в условиях бригадной или другой коллективной формы организации труда.

Процесс подготовки и переподготовки рабочих для получения допуска к самостоятельной работе состоит из:

- обучения непосредственно на рабочем месте в соответствии с программой подготовки и стажировки по рабочему месту;
- изучения правил промышленной безопасности групповым методом.

3) Порядок повышения квалификации рабочих.

Повышение квалификации рабочих осуществляется в формате курсов целевого назначения или через участие в программе ЦРР (Центр Развития Работников).

Курсы целевого назначения организуются в целях изучения рабочими нового оборудования, новых технологических процессов, средств автоматизации производственных процессов, новых правил, вопросов качества выпускаемой продукции, экологического менеджмента.

Обучение на курсах целевого назначения проводится без отрыва от производства по программам. В качестве преподавателей теоретического обучения могут привлекаться руководители и специалисты предприятий.

Программа ЦРР действует в целях повышения технологической грамотности рабочих, осознания роли в производственной цепочке для обеспечения необходимого уровня компетентности персонала, соблюдения требований ПБ.

Повышение квалификации рабочих по программе ЦРР проводится с периодичностью 1 раз в 3 года.

Основные этапы обучения по программе ЦРР:

- входная оценка профессиональных компетенций рабочих;
- теоретическое обучение рабочих по программам развития поведенческих и профессиональных компетенций;
- стажировка рабочих под руководством наставников;
- итоговая оценка профессиональных компетенций рабочих;

Обучение работников подразделений поведенческим компетенциям проводится в соответствии с утвержденной программой с целью повышения: показателей выраженности поведенческих компетенций рабочих и наставников, лояльности персонала к Компании, уровня корпоративной культуры работников предприятия

Обучение рабочих по программе развития профессиональных компетенций проводится групповым методом, с привлечением преподавателей теоретического обучения.

После прохождения теоретического обучения обучаемый работник закрепляется распоряжением по структурному подразделению на срок 3 месяца за наставником, для получения практических навыков на рабочем месте без отрыва от производства.

По окончании стажировки проводится итоговая оценка профессиональных компетенций путем заполнения матриц оценки по каждому рабочему месту подразделения. Заполнение матриц оценки профессиональных компетенций проводят руководители структурных подразделений по окончании обучения.

4) Обучение руководителей, специалистов осуществляется на курсах целевого назначения, тематических семинарах (тренингах) в учреждениях дополнительного образования, путем стажировки на российских и зарубежных предприятиях. Сроки обучения зависят от метода обучения.

5) Обучение сотрудников по программам Корпоративного университета разработано в головном центре ОАО «СИБУР Холдинг» и проводится на всех его площадках. Целью разработки корпоративных программ обучения является оптимальное удовлетворение потребностей ООО «СИБУР» и предприятий ОАО «СИБУР Холдинг» в обучении персонала.

В компании СИБУР выделяются 2 вида обучения – обязательное обучение, цели для которого определяет государство, и корпоративное обучение, цели для которого формируются Заказчиками внутри компании.

Корпоративное обучения существует: развитие сотрудников и повышение квалификации

Для развития сотрудников проводятся различные тренинги, которые составляют 8 часов.

Повышение квалификации занимает больше 8 часов в зависимости от профессии.

Проведение корпоративных программ обучения может осуществлять:
внешний провайдер;

внутренний корпоративный эксперт, который вовлечен в процессы обучения и развития внутри Компании.

б) Организация практики для студентов проводится как для студентов высшего учебного заведения, так и для среднего профессионального. Цели объёмы практики определяются государственными образовательными стандартами. Студент также может сдавать квалифицированные экзамены во время практики для присвоения разрядов по профессии.

Практика бывает трёх видов: учебная, производственная и преддипломная.

Во время учебной практики студент получает первичные профессиональные умения.

Производственная практика предусматривает изучение по профилю, то есть знакомство с рабочим местом.

Преддипломная практика это завершающий этап, когда освоены теоретические и практические программы обучения.

Такие виды практик проводятся на предприятии. За студентами закрепляется руководитель практики от предприятия, который в свою очередь, несёт ответственность за соблюдения правил безопасности и охраны труда студентами, распределяет студентов по рабочим местам и помогает при выполнении индивидуальных заданий и сбора материалов для отчета о практике.

Сроки прохождения практики определяется учебным заведением, а количество часов в день нахождения студента на предприятии определяется в возрасте от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ), в возрасте от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю (статья 92 ТК РФ). Для студентов в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность рабочего дня при прохождении практики в организациях составляет не более 24 часов в неделю(статья 92 ТК РФ) [33].

На рисунке 2.9 представлен действующий алгоритм проведения обучений на предприятии.



Рисунок 2.9 – Алгоритм проведения обучения на предприятии

Рассматривая существующую систему обучения на предприятии, был выявлен недостаток данной системы, а именно значительный промежуток времени между изучением теории и практики – изученный теоретический материал несвоевременно закрепляется практическими навыками. Также в процессе анализа системы обучения рабочих также обозначилась проблема «стареющие кадры», средний возраст которых составляет 48 лет.

На рисунке 2.10 представлены статистические данные по возрастной категории рабочих.

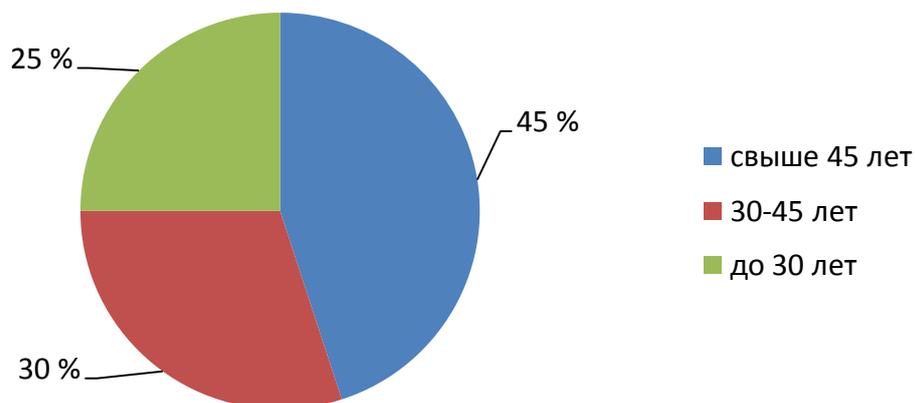


Рисунок 2.10–Статистические данные по возрастной категории рабочих

С целью смены коллектива предприятия требуются затраты, для этого проводится стандартная процедура поиска новых работников.

Таблица 2.3 – Расчёт затрат на поиск новых работников

Элемент затрат	Стоимость, допущения	Затраты, руб.
Подбор и отбор нового работника		
Подача объявления в сеть Интернет	30 минут специалиста отдела по работе с персоналом; 30 минут руководителя отдела на составление заявки, 30 мин на собеседование с успешными кандидатами	224,00
Собеседования	1 час – специалист отдела по работе с персоналом 1 часа – руководитель отдела	448,00
Оформление документов при приеме на работу	1 часа – специалист отдела по работе с персоналом, 1 час – вновь принимаемый сотрудник, 20 минут – руководитель на согласование/подпись документов	389,00
	Итого	1061,00
Адаптация нового работника		
Обучение на рабочем месте руководителем	30 мин в день, 30 дней, руководитель отдела	4470,00
Дополнительная нагрузка наставника	30 мин в день, 30 дней, сотрудник	1350,00
Снижение производительности труда	В среднем на уровне 50 % от нормативной в течение 2 мес.	15000,00
	Итого	20820,00
Увольнение		
Время, потерянное при обсуждении увольнения	3 часа времени уволившегося, 3 часа непосредственный руководитель и руководитель отдела	1164,00
Время на собеседование с увольняющимся	30 мин – руководитель отдела 30 мин – специалист отдела по работе с персоналом 1 час увольняющегося	314,00
Документальное оформление увольнения	1 час увольняющегося (подписание обходного листа, документов на увольнение) 1 час – специалист отдела по работе с персоналом (подготовка документов, заполнение трудовой книжки, расчет компенсаций за дни отпуска, подписание с увольняющимся сотрудником документов)	240,00
Замещение сотрудника в течение подбора персонала (в среднем 1 неделя)	Сверхурочные работы других сотрудников (40 часов)	3571,4
	Итого	5289,4
	Всего	27170,4

Для расчёта взяты следующие показатели заработной платы:

Начальника отдела – 50000руб.

Специалиста по работе с персоналом – 25000руб.

Рабочего – 15000руб.

Исходя из представленной информации очевидно, что минимальное число средств, затрачиваемых предприятием при осуществлении поиска 1 работника равняется сумме в 27170,4 руб. В период стажировки 3 месяца затраты на заработную плату 1 работника составляет 45000 руб. Общие затраты на одного работника составят 72170,4 руб.

Причиной увольнения работника является несоответствие требованиям занимаемой должности, отсюда следует, что за год можно принять и уволить 4 работника, так как стажировка составляет 3 месяца. Таким образом, потери предприятия за год будут равны 288681,6 руб.

Проведя анализ системы обучения в ООО «СИБУР Тольятти» был выявлен недостаток – изученный теоретический материал несвоевременно закрепляется практическими навыками. А также обозначилась проблема «стареющие кадры».

3 Разработка мероприятий по внедрению дуальной модели обучения рабочих

3.1 Разработка модели дуального обучения рабочих

На основе проведенного во второй главе анализа, были выявлены недостатки в существующей системе обучения рабочих. Чтобы устранить их, оптимизируем процесс (алгоритм) существующей системы обучения введением элемента дуальности. То есть чередование изучения теоретического материала (прослушивание лекций) и закрепление практическими занятиями (применение полученных знаний на производстве) непосредственно после изучения темы предмета. И выглядит это следующим образом:

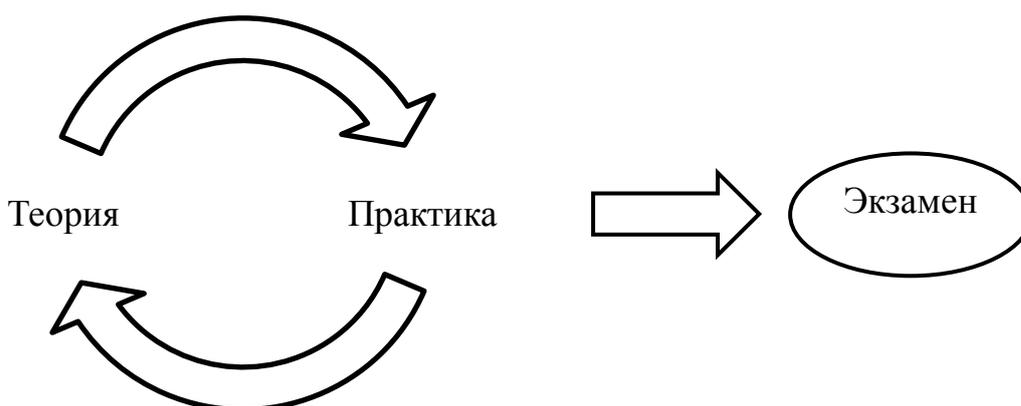
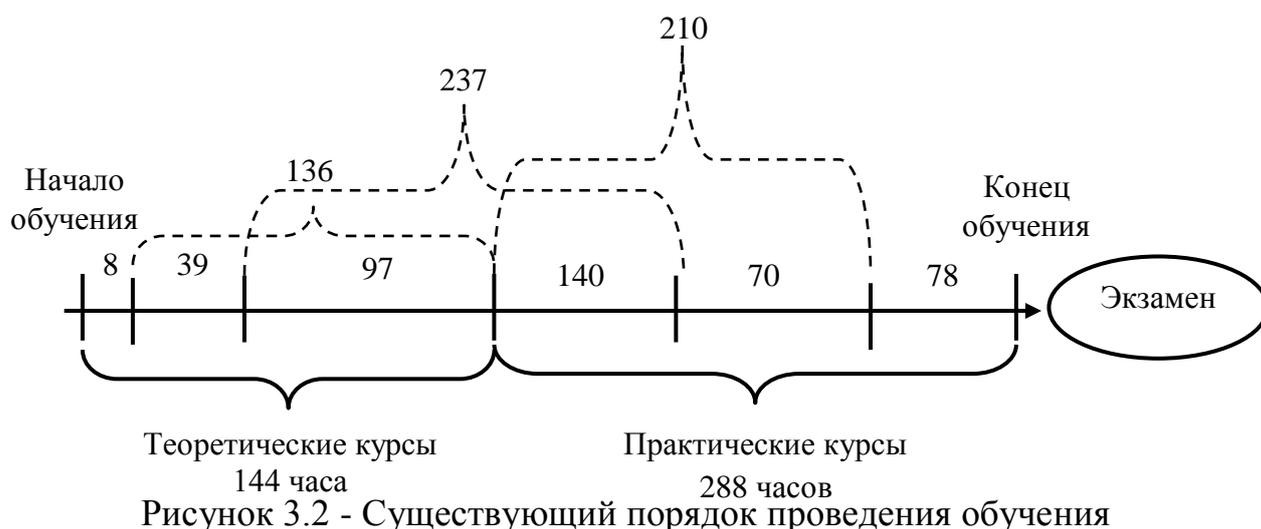


Рисунок 3.1 – Усовершенствованная система обучения рабочих

Рассмотрим существующий и предлагаемый порядок проведения обучения, согласно учебному плану для профессиональной подготовки машиниста насосных установок 5-го разряда в течение трёх месяцев.

Исходные данные существующего порядка обучения: 144 часа теоретическое и 288 часов практическое обучение.



На рисунке 3.2 отражено время между окончанием теоретического курса и начала практического (136, 237, 210 часов). В существующем порядке проведения обучения имеется недостаток по несвоевременному закреплению теоретического материала на практике. Так как он изучается комплексно по всем темам и эта информация, как правило, становится частично забытой.

Согласно учебного плана произведено преобразования действующего порядка проведения обучения (рисунок 3.3): 8 часов – экономический курс; 39 часов – общетехнический курс; 97 часов – специальный курс. 288 часов – практические занятия, которые делятся на 3 этапа. 140 часов – производственное обучение (практика – инструктор производственного обучения); 70 часов – практическое обучение ПБ, ОТ и Э, оказание первой медицинской помощи и меры пожарной безопасности; 78 часов – производственное обучение (НТД и ЛНА - преподаватель производственного обучения).

На рисунке 3.3 представлен новый формат порядка проведения обучения, то есть, последовательное изучение одной темы и ее закрепление на практике. Затем изучение следующей темы согласно утвержденному плану и дальнейшее прохождение практики. Реализация данного мероприятия не требует финансовых вложений и приведет к более эффективному усвоению изучаемого материала.

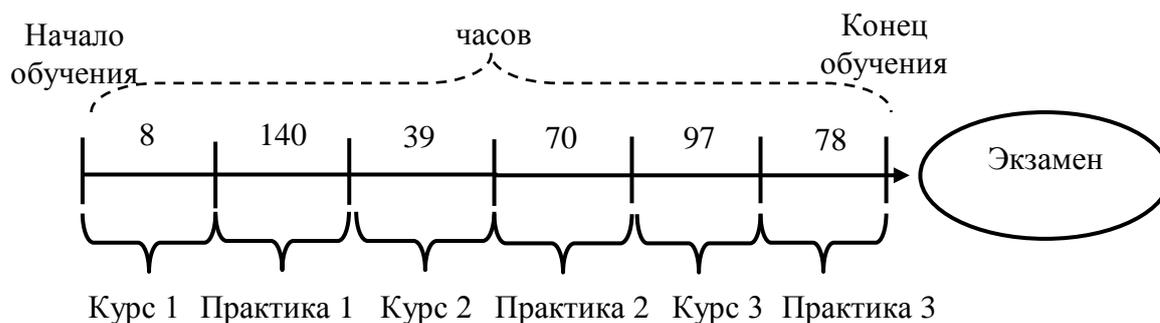


Рисунок 3.3 - Предлагаемый порядок проведения обучения

Для исключения дефицита в квалифицированных кадрах, руководитель предприятия заинтересован, чтобы постепенно происходило «омоложение» коллектива. Обучение это длительный процесс поэтому необходимо заблаговременно начать подбор и подготовку кадров. В связи с бурным развитием IT-технологий молодое поколение быстрее и эффективнее обучается с помощью современных методик.

Для «омоложения» коллектива и получения квалифицированных специалистов предлагаю внедрить дуальную систему обучения для ООО «СИБУР Тольятти». Так как она является современной и эффективной, а именно для молодого поколения.

При дуальном обучении заключается договор между предприятием и учебным заведением, которое в свою очередь предоставляет списки студентов по требуемым профессиям для предприятия. Предприятие проводит отбор студентов в несколько этапов. Затем заключается договор между студентом и предприятием, в котором указаны обязательства сторон, а именно со стороны предприятия выплата стипендии, студента – успеваемость на «четыре» и «пять». По статистике около 80 % студентов прошедшие обучение по дуальной системе трудоустраиваются непосредственно на места прохождения практики.

Общая схема реализации дуальной модели обучения на предприятии (см. приложение Е)

После проведения предлагаемых процедур студент начинает процесс практического обучения непосредственно на рабочем месте под руководством

наставника с целью закрепления и углубления знаний, полученных в процессе теоретического обучения и приобретения умения по всем видам профессиональной деятельности.

Результаты практико-ориентированного профессионального образования в любых его формах ведут к получению выпускником значимой для рынка труда квалификации, при этом обеспечены:

- доступность производственной практики на рабочем месте;
- отработка во время практики всех видов работ, необходимых для квалификации;
- создание условий (образовательной среды) для мотивации студента к профессиональной деятельности, приобщение его к корпоративной культуре;
- соответствие качества работы выпускника требованиям работодателя, что позволяет частично окупить затраты работодателя на обучение, а выпускнику – трудоустроиться по профессии, специальности.

3.2 Расчет социально-экономической эффективности

Произведем расчет социально-экономической эффективности на примере обучения рабочего по дуальной системе.

Участником такой системы обучения является студент, срок обучения в учебном заведении на базе 11кл. - 2 г. 10 мес.

Первый курс обучения (10 мес.) – обучение студент осуществляет в учебном заведении, изучая общие предметы.

Второй и третий курс (20 мес.) студент переходит на дуальное обучение, это три дня в неделю теоретического обучения в учебном заведении и два дня в неделю по 8 часов практического обучения на предприятии, что составит 20 месяцев.

Произведем расчет затрат предприятия за полный курс обучения студента по дуальной системе:

При отборе студентов будет два этапа:

1) Отбор комиссией от предприятия, в котором состоят начальник отдела, где будет проходить практику студент, специалист по подбору персонала и начальник отдела подбора, обучения и развития персонала. На 1 студента комиссия затратит 30 мин. Исходя из таблицы 2.3, финансовые затраты на такое собеседование составят:

Таблица 3.1 – Финансовые затраты на проведение собеседования одного студента

Должность	Время, мин	Расчёт	Затраты, руб
Начальник отдела, где будет проходить практику студент	30	50000руб./21день/8час./2	149
Специалист по подбору персоналом	30	25000руб./21день/8час./2	75
Начальник отдела подбора, обучения и развития персонала	30	50000руб./21день/8час./2	149

2) Тестирование в компьютерных классах (системное и техническое обслуживание компьютерного класса) – 5000 руб./мес. Тестирование проходит 30 мин. Отсюда следует расчёт: $5000 \text{ руб.} / 21 \text{ день} / 8 \text{ час.} / 2 = 15 \text{ руб.}$

Итого для отбора 1 студента составляет – 388 руб.

За время практического обучения предприятие выплачивает студенту стипендию в размере - 487руб/мес.[27].

$20 \text{ мес.} * 487 \text{ руб.} = 9740 \text{ руб.}$ – затраты за весь период обучения по выплате стипендии за 1 студента.

Обеспечение СИЗ (костюм х/б, каска, противогаз, беруши, защитные очки, перчатки, обувь) 3500 руб. – затраты на 1 студента;

Оплата проезда $150 \text{ руб.} / \text{мес.} * 20 \text{ мес.} = 3000 \text{ руб.}$ – затраты за весь период обучения за 1 студента.

Общие затраты на одного студента за весь период обучения по дуальной системе составил: $388 + 16240 = 16628 \text{ руб.}$

288681,6 руб./год*2 года обучения=577363,2 руб. – затраты предприятия по существующей системе подбора персонала (таблица 2.3)

Таким образом, экономический эффект такого мероприятия составляет:

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_{\text{ст}} - \mathcal{E}_{\text{н}} = 577363,2 - 16628,0 = 560735,2 \text{ руб.}, \text{ где}$$

\mathcal{E} – экономический эффект;

$\mathcal{E}_{\text{ст}}$ – старый результат деятельности;

$\mathcal{E}_{\text{н}}$ – новый результат деятельности.

А экономическая эффективность:

$$\mathcal{E}\mathcal{a} = \frac{\mathcal{E}}{\mathcal{E}_{\text{н}}} = \frac{560735,2}{16628,0} = 33,7 \%$$

Экономическая эффективность составила $33,7 > 1$, отсюда следует, что эффективность положительная.

Дуальное обучение становится выгодным работодателю, если после окончания обучения в профессиональном учебном заведении выпускник получает квалификацию, позволяющую минимизировать адаптационный период и обеспечивающую качественную самостоятельную работу. При этом дуальное обучение для работодателя означает, что ему нужно определенное количество работников, и он не готов участвовать в практическом обучении остальной части группы. Это требует от профессиональной образовательной организации построения индивидуальной образовательной программы.

Во-первых, учебные планы составляются с учетом предложений работодателей. То есть студенты в учебных аудиториях изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится на производстве, поэтому полученная ими в ходе обучения в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на производстве профессиональным стандартам. Работодатели на основе своих потребностей в специалистах, обладающих не только определенной профессиональной подготовкой, но и необходимыми социальными и психологическими качествами, формируют конкретный заказ образовательным организациям. Таким образом, преодолевается разрыв между

теорией и практикой, и на предприятие поступает специалист, фактически готовый к выполнению своих трудовых функций;

Во-вторых, будущий специалист получает реальные профессиональные умения и компетенции на рабочем месте на основе эффективных технологий; получает возможность проходить практику на рабочем месте и выполнять рабочие задания. Таким образом, будущий специалист подготовлен к выполнению трудовых функций и максимально мотивирован на производственную деятельность в коллективе;

В-третьих, находясь в составе производственного коллектива, будущий специалист усваивает нормы корпоративной культуры именно того предприятия, на котором будет работать;

В-четвертых, существенно сокращаются ошибки кадровых служб в подборе персонала, так как продолжительная работа студентов - практикантов на предприятии позволяет выявить их сильные и слабые стороны;

В-пятых, значительно сокращаются расходы предприятия на кадровый рекрутинг в силу того, что подавляющая часть выпускников профессиональных образовательных организаций остается на предприятии и нет необходимости обращаться в кадровые агентства и службы занятости с заявками на определенных специалистов;

И наконец, в-шестых, сотрудничество с образовательной организацией в рамках дуального обучения дает возможность организации системы внутрифирменного обучения персонала предприятия в рамках программ повышения квалификации, с приглашением наиболее подготовленных преподавателей из образовательной организации.

Заключение

Обучение и повышение квалификации персонала в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности работника. Руководство предприятия должно рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации необходимо увеличить мотивацию, а также создать климат, благоприятствующий обучению.

Результатом выпускной квалификационной работой является разработка мероприятий по совершенствованию системы обучения рабочих на предприятии ООО «СИБУР Тольятти» за счёт внедрения дуальной системы обучения рабочих. Такие мероприятия направлены на совершенствование действующей системы обучения и приобретения молодых квалифицированных специалистов, и как следствие – улучшение качества производительности труда рабочих.

В ходе работы были определены корневые причины и разработаны мероприятия, по устранению этих причин.

Планируемая годовая экономия от внедрения дуальной системы обучения на предприятие ООО «СИБУР Тольятти» составит 560735,2 руб., которая будет достигнута за счет снижения затрат на постоянный поиск, подбор новых рабочих, которые будут соответствовать требованиям предприятия.

Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий составила 33,7 %, что говорит о возможности внедрения в деятельность организации.

Список используемой литературы

1. Аньков Виталий, интернет-журнал «Sputnik», 19.01.2017. [Электронный ресурс]. URL: <https://sptnkne.ws/ee4s> (Дата обращения 28.02.2017).
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Книга издательства «Питер», 8-е изд., 2004.— 825 с.
3. Берглезова Т. В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия, Проблемы предпринимательства в экономике России Выпуск №8, Межвузовский сборник научных трудов, 05.04.2005.
4. Бимагамбетова Р. Ж. Перспективы и возможности внедрения дуальной системы обучения в процесс подготовки будущих актеров драматических театров // Молодой ученый. — 2016. — №12.1. — с. 21-23.
5. Блог Игоря Головина. Управление персоналом: понятие, принципы, методы. [Электронный ресурс]. URL: <https://golovin2017.com/2013/02/17/> (Дата обращения 22.02.2017).
6. Блог Ирины Осютиной, Семейный коучинг, [Электронный ресурс]. URL: http://www.co-active.ru/semeinyi_kouching/ (Дата обращения 22.02.2017).
7. Дайнека А.В. Управление персоналом: Учебник/ А.В. Дайнека. – М.; Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 292 с.
8. Дуальная система профессионального обучения в германии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.myshared.ru/slide/907449> (Дата обращения 11.02.2017).
9. Дуальное образование. Институт фондового рынка и управления. Москва 03.11.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://grazit.ru/programma-razvitiya-dualenogo-obrazovaniya-v-ramkah-spo-agents.html> (Дата обращения 19.05.2017).
10. Дубко Н.А. Экономика предприятия: курс в схемах, 2014. —334с.

11. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Выпуск №24 ЕТКС, Раздел «Общие профессии химических производств» утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.03.2006 N 208.

12. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие для бакалавров направления 080200 «Менеджмент». – М.: МИИТ, 2013. – 157 с.

13. Есентаева А.К., Тортбаева Р.Б. «Просвящение» интернет-журнал, преподаватели общественных дисциплин КГКП «Электротехнический колледж», 05.04.2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://agartu.com/index.php?newsid=243> (Дата обращения 25.03.2017).

14. За честный бизнес [Электронный ресурс]. URL: https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1026301984862_6323049893_OOO-SIBUR-TOLYYaTTI (Дата обращения 25.05.2017).

15. Кадровый потенциал организации: как работать с персоналом, увеличивая эффективность труда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-director.ru/article/65688-qqq-15-m9-kadrovyu-potentsial-organizatsii> (Дата обращения 01.02.2017).

16. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: учебник - Изд. 2-е, испр. и доп. - М.: Инфра-М, 2010. - 424 с.

17. Корпоративный коучинг в организации или компании [Электронный ресурс]. URL: <http://proc0aching.com/korporativnyj-kouching-v-organizacii.html> (Дата обращения 09.02.2017).

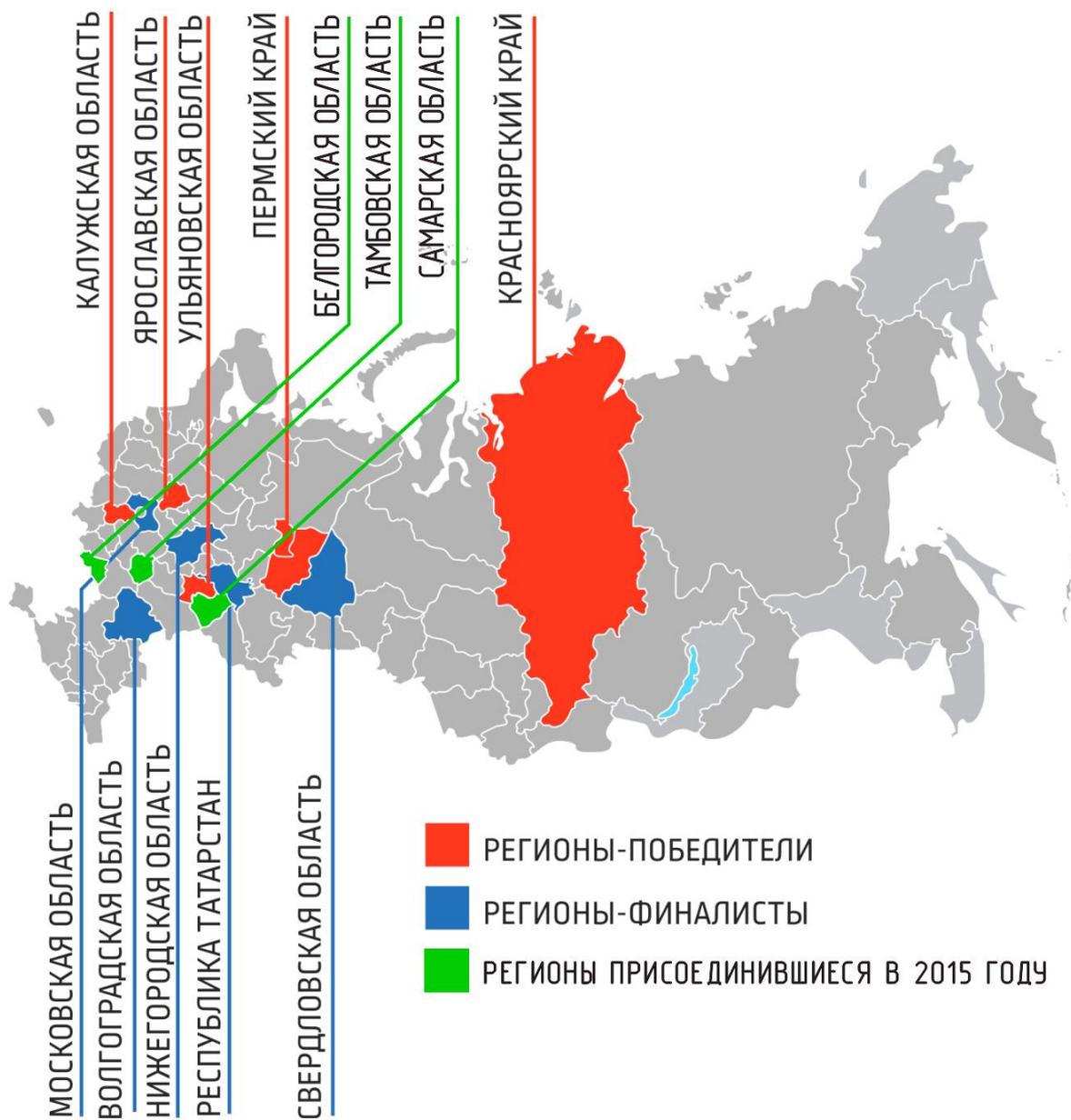
18. Коучинг [Электронный ресурс]. URL: <http://center-yf.ru/data/Menedzheru/Kouching.php> (Дата обращения 12.02.2017).

19. Коучинг руководителей, первых лиц и топ-менеджеров [Электронный ресурс]. URL: <http://proc0aching.com/kouching-rukovoditelej-pervyx-lic-i-top-menedzherov.html> (Дата обращения 23.02.2017).

20. Крившенко Л.П., Вайндорф-Сысоева М.Е.и др.; Под ред. Крившенко Л.П. Педагогика: Учебник - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2013. - 432 с.
21. Мазурик Л. Главный редактор журнала «Директор по персоналу», Кадровый потенциал организации: как работать с персоналом, увеличивая эффективность труда, 21.02.2017.
22. Маслов. Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие/Под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312 с.
23. Материалы пресс-конференции: Редакция сайта АСИ [Электронный ресурс]. URL: <http://asi.ru/news/15749/> (Датаобращения15.02.2017).
24. Нормирование труда на химическом предприятии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.puremanager.ru/pobds-372-1.html> (Дата обращения 06.04.2017).
25. Официальный сайт «Volkswagen» [Электронный ресурс]. URL: http://www.volkswagengrouprus.ru/press/news/volkswagen_group_rus_zapustil_v_kaluge_programmu_d/ (Дата обращения 13.04.2017).
26. Под ред. А.Я. Кибанова. Управление персоналом организации: Учебник— 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М,2010. — 695 с.
27. Постановления Правительства РФ от 10 октября 2013 г. № 899 «Об установлении нормативов для формирования стипендиального фонда за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета» п. 1.
28. Сибур Тольятти официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sibur.ru/togliatti/about/history/> (Дата обращения 28.05.2017).
29. Система обучения на производстве в СССР [Электронный ресурс]. URL: <http://printpiter.com/upravlenie-perso/sistema-obucheni.html> (Дата обращения 01.04.2017).
30. Спивак В. А. Управление персоналом: учебное пособие. — М.: Эксмо,2010.—226 с.
31. Справочник химика 21, Химия и химическая технология, 2015.

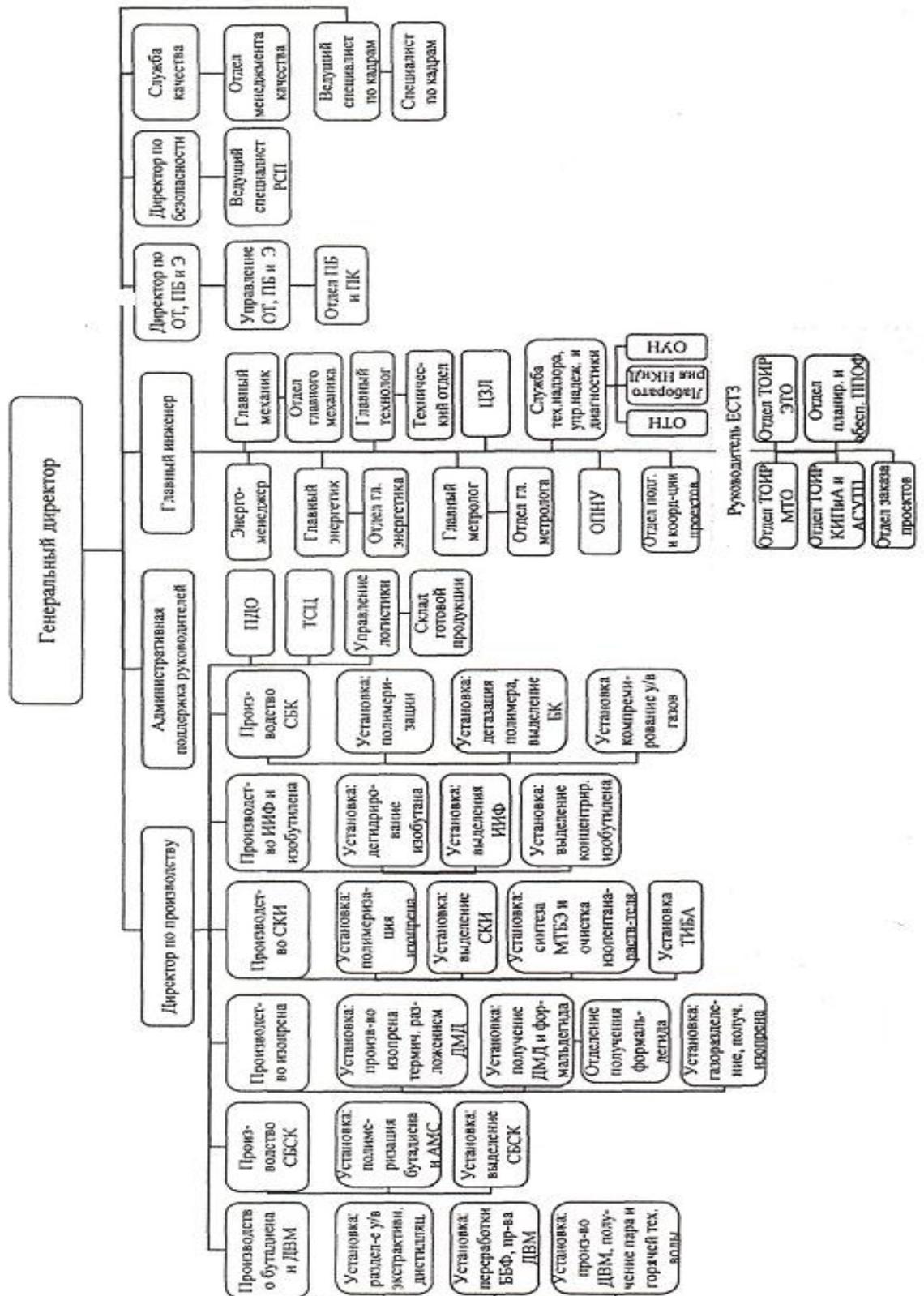
32. Степанова Н.А. «Методические основы дуального обучения», 05.12.2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.uchportfolio.ru/articles/read/1539> (Дата обращения 22.03.2017).
33. ТК РФ. Часть третья. Раздел IV. Рабочее время. Глава 15. Общие положения. Статья 92. Сокращённая продолжительность рабочего времени.
34. ТК РФ, Часть третья, Раздел XI, Статья 197. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ).
35. Уринов Б.Н. Факторы и условия, влияющие на эффективность управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. — №14. — С. 285-287 с.
36. Устинова О.Н. заведующий отделением ГАПОУ ТО «ТЛТ», Элементы дуального обучения в образовательном процессе СПО. 2015[Электронный ресурс]. URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:09r0t-_DLwoJ:togirro.ru/assets/files/CNPO/proektno/sety/ustinova_o_n.docx+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru (Дата обращения 26.04.2017)
37. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) Статья 10. Структура системы образования.
38. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) Статья 66, часть 5. Начальное общее, основное общее и среднее общее образование.
39. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. — М.: КНОРУС, 2016. — 224 с.
40. Что нужно для организации дуального профессионального образования? [Электронный ресурс]. URL: www.ifru.ru/ (Дата обращения 07.03.2017).

41. Что такое дуальная система образования? [Электронный ресурс]. URL: http://testent.ru/news/chto_takoe_dualnaja_sistema_obrazovanija/2012-04-06-805 (Дата обращения 29.03.2017).
42. Шавкунова И.С. Экономическая теория : учеб. пособие для студентов заоч. - дистанц. формы обучения / И. С. Шавкунова. – Иркутск: Изд-во БГУ-ЭП, 2015. – 109 с.
43. Dual education: Europe's secret recipe? 3/2012 [Электронный ресурс]. – URL: [file:///C:/Users/QQ/Downloads/forum3-12-panel3%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/QQ/Downloads/forum3-12-panel3%20(3).pdf) (Дата обращения 29.01.2017).
44. German education and training Einneuer Deal?, Jun 1st 2013, Berlin [Электронный ресурс] URL: <http://www.economist.com/news/europe/21578656-germanys-vaunted-dual-education-system-its-latest-export-hit-ein-neuer-deal> (Дата обращения 11.02.2017).
45. Stelina Chatzichristou, Daniela Ulicna, Ilona Murphy, Anette Curth. Directorate-general for internal policies policy department b: structural and cohesion policies culture and education dual education: a bridge over troubled waters? Study, Manuscript completed in June 2014 European Union, p.208.
46. The Introduction of Elements of Dual Education System: Experience, Problems, Prospects. Indian Journal of Science and Technology, Vol 9(47), December 2016.
47. Vocational education and training: dual education and economic crises / Procedia Social and Behavioral Sciences 9 (2010) 1900–1905 [Электронный ресурс]. – URL: www.sciencedirect.com (Дата обращения 28.01.2017).



Форма удостоверения

<p>УДОСТОВЕРЕНИЕ № _____</p> <p>Настоящее удостоверение выдано _____</p> <p>_____</p> <p>гр. _____</p> <p>_____</p> <p>в том, что он(а) обучался _____</p> <p>_____</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> <p>Место _____</p> <p>_____</p> <p>для _____</p> <p>_____ 20__ г.</p> </div>	<p>Гр. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Председатель _____</p> <p>_____</p> <p>Представитель _____</p> <p>_____</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>
<p>Повторная проверка знаний проведена</p> <p>Протокол № _____ от «__» _____ 20__ г.</p> <p>Председатель комиссии _____</p> <p>М.П. _____</p> <p style="text-align: right;">(подпись)</p> <p>Повторная проверка знаний проведена</p> <p>Протокол № _____ от «__» _____ 20__ г.</p> <p>Председатель комиссии _____</p> <p>М.П. _____</p> <p style="text-align: right;">(подпись)</p>	<p>Повторная проверка знаний проведена</p> <p>Протокол № _____ от «__» _____ 20__ г.</p> <p>Председатель комиссии _____</p> <p>М.П. _____</p> <p style="text-align: right;">(подпись)</p> <p>Повторная проверка знаний проведена</p> <p>Протокол № _____ от «__» _____ 20__ г.</p> <p>Председатель комиссии _____</p> <p>М.П. _____</p> <p style="text-align: right;">(подпись)</p>



УЧЕБНЫЙ ПЛАН

для профессиональной подготовки машиниста насосных установок 5-го разряда
Теплотехнический цех

Категория слушателей: лица, не имеющие опыта работы и профильного образования по данной профессии

Профессия – «Машинист насосных установок»

Квалификация – 5-й разряд

Код – 13910

Срок обучения – 3 месяца

№ п\п	Наименование темы	Недели				Всего часов за курс
		1-5	6	7-11	12	
		кол-во часов в неделю				
1	Теоретическое обучение					144
1.1	Экономический курс					8
1.1.1	Экономика отрасли	-	8	-	-	8
1.2	Общетехнический курс					39
1.2.1	Основные сведения по химии	2	-	-	-	10
1.2.2	Основные сведения по физике	1	1	-	-	6
1.2.3	Материаловедение и слесарные работы	1	-	-	-	5
1.2.4	Основы технической механики	1	-	-	-	5
1.2.5	Основные сведения по гидравлике		2	-	-	2
1.2.6	Сведения по электротехнике. Энергетический менеджмент	1	-	-	-	5
1.2.7	Чтение чертежей и схем	1	1	-	-	6
1.3	Специальный курс					97
1.3.1	Специальная технология	15	6	-	-	81
1.3.2	Промышленная, безопасность, охрана труда, оказание первой медицинской помощи и меры пожарной безопасности.	2	-	-	2	12
1.3.3	Охрана окружающей среды. Экологическая безопасность. Корпоративная система экологического менеджмента	-	2	-	-	2

1.3.4	Система менеджмента качества		2			2
2	Практическое обучение					288
2.1	Производственное обучение (практика-инструктор производственного обучения)	-	-	28	-	140
2.2	Производственное обучение(НТД и ЛНА-преподаватель производственного обучения)	8	-	5	5	70
2.3	Практическое обучение ПБ, ОТ и Э, оказание первой медицинской помощи и меры пожарной безопасности	8	2	6	6	78
	Консультации	-	16	1	3	24
	Выполнение квалификационной работы	-	-	-	8	8
	Экзамен	-	-	-	8	8
	Квалификационный экзамен	-	-	-	8	8
	Итого	40	40	40	40	480

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

для профессиональной переподготовки, освоении второй профессии

аппаратчик газоразделения 5, 6 разряда

Установка переработки бутилен-бутадиеновой фракции, производства ДВМ

Категория слушателей: для лиц, имеющих квалификацию и опыт работы по данной

профессии и лиц, имеющих профильное образование.

Профессия – «Аппаратчик газоразделения»

Квалификация – 5, 6 разряд

Код – 10174

Срок обучения – 2, 5 месяца

№ п\п	Курсы, предметы	Недели					Всего часов
		1	2	3	4-9	10	
		количество часов в неделю					
1	Теоретическое обучение						88
1.1	*Экономический курс						4
1.1.1	Экономика отрасли	-	-	4	-	-	4
1.2	**Общетеchnический курс – теоретические основы профессиональной деятельности (интегрированный курс – основные сведения по химии, физике, материаловедению и слесарным работам, технической механике, гидравлике, электротехнике и энергетическому менеджменту, чтению чертежей и схем)	10	10	2	-	-	22
1.3	Специальный курс						62
1.3.1	Специальная технология	20	18	12	-	-	50
1.3.2	Промышленная, безопасность, охрана труда, оказание первой медицинской помощи и меры пожарной безопасности.	2	2	4	-	-	8

1.3.3	Охрана окружающей среды. Экологическая безопасность. Корпоративная система экологического менеджмента	-	1	1	-	-	2
1.3.4	Система менеджмента качества		1	1			2
2	Практическое обучение						268
2.1	Производственное обучение (практика-инструктор производственного обучения)	-	-	2	28	-	170
2.2	Производственное обучение(НТД и ЛНА - преподаватель производственного обучения)	8	8	3	11	-	85
2.3	Резервное время	-	-	5	-	-	5
2.4	Консультации	-	-	4	-	4	8
	Выполнение квалификационной работы	-	-	2	1	-	8
	Экзамены	-	-	-	-	8	8
	Квалификационный экзамен	-	-	-	-	8	8
	Итого	40	40	40	40	20	380

1	•разрабатывает и утверждает положение о дуальном обучении
2	•определяет квалификационные требования к выпускникам профессиональных образовательных организаций
3	•проводит анализ и прогнозирует потребность кадров
4	•участвует в разработке, экспертизе и согласовании контрольно-оценочных средств, используемых в процедурах оценки качества подготовки выпускников профессиональных образовательных организаций
5	•принимает студентов на обучение в количестве и в сроки, согласованные с Образовательной организацией
6	•закрепляет за каждым студентом наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) Предприятия для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по каждому направлению программы дуального обучения
7	•обеспечивает выполнение наставником программы дуального обучения, должностной инструкции и обязанностей (в том числе по организации участия студентов в производственном процессе, проведению инструктажа со студентами)
8	•знакомит студентов с правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами; с возможностями трудоустройства на Предприятии
9	•обеспечивает безопасные условия дуального обучения для студентов на Предприятии, отвечающие санитарным правилам, требованиям охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности
10	•обеспечивает студентов на период проведения дуального обучения на предприятии специальной одеждой (формой) по нормативам, средствами производства, расходными материалами, проживанием (при необходимости и наличии возможности)
11	•в соответствии с целями и задачами дуального обучения обеспечивает студентам доступ к практическим материалам и процессам, за исключением информации, составляющей охраняемую законодательством тайну