

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (МАМИ)»
/УНИВЕРСИТЕТ МАШИНОСТРОЕНИЯ/

Кафедра «Технические системы и управление»

Разработка стандарта организации
«Система менеджмента качества. Подготовка персонала»
на примере ОАО «Металлист»

Студент уч.гр. 8-МС-С-10
Алексеев Р.И.

Научный руководитель
Карабанов А.А.

Цель выпускной квалификационной работы

:

определение основных направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, совершенствование методов и процессов подготовки персонала на примере ОАО «Металлист».

Задачи:

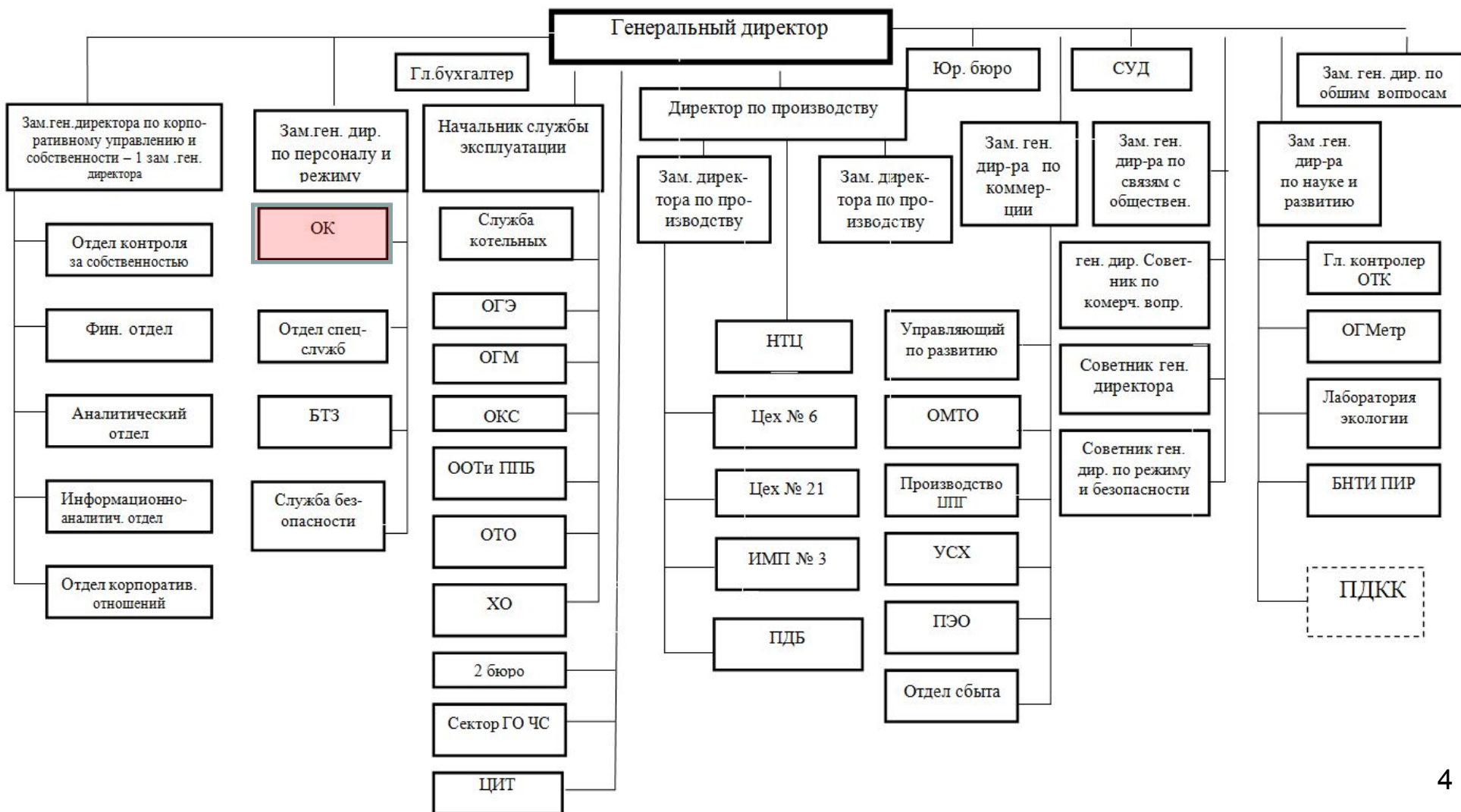
- анализ нормативной документации, которая способствует своевременной и рациональной подготовке персонала;
- исследование профессиональной подготовки персонала;
- совершенствование методов и процессов подготовки персонала;
- разработка порядка организации рационального обучения ;

Серпуховский завод ОАО «Металлист»

Виды выпускаемой продукции:



Организационная структура ОАО «Серпуховский завод «Металлист»



Нормативная документация в области подготовки персонала

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих

Справочник кадровика. Классификаторы для оформления трудовых документов



**Основные положения
подготовки персонала на предприятии**

```
graph TD; A[Основные положения подготовки персонала на предприятии] --> B[Задачи]; A --> C[Методы]; A --> D[Функции]; A --> E[Принципы];
```

Задачи

Методы

Функции

Принципы

Задачи

при подготовке новых рабочих:

- 1) привитие обучаемым профессиональных навыков;
- 2) изучение наиболее рациональных рабочих приемов на основе опыта передовых производств;
- 3) освоение норм выработки, достижение качественных показателей;
- 4) усвоение правил техники безопасности и промышленной санитарии.

при повышении квалификации рабочих:

- 1) совершенствование имеющихся навыков;
- 2) освоение новых, более сложных работ и навыков;
- 3) освоение новой техники и технологии, изучение передовой организации производства;
- 4) освоение новых методов и приемов труда и его организации.

Методы

методы сообщения новых знаний:

- 1) объяснение;
- 2) рассказ;
- 3) беседа;
- 4) лекция.

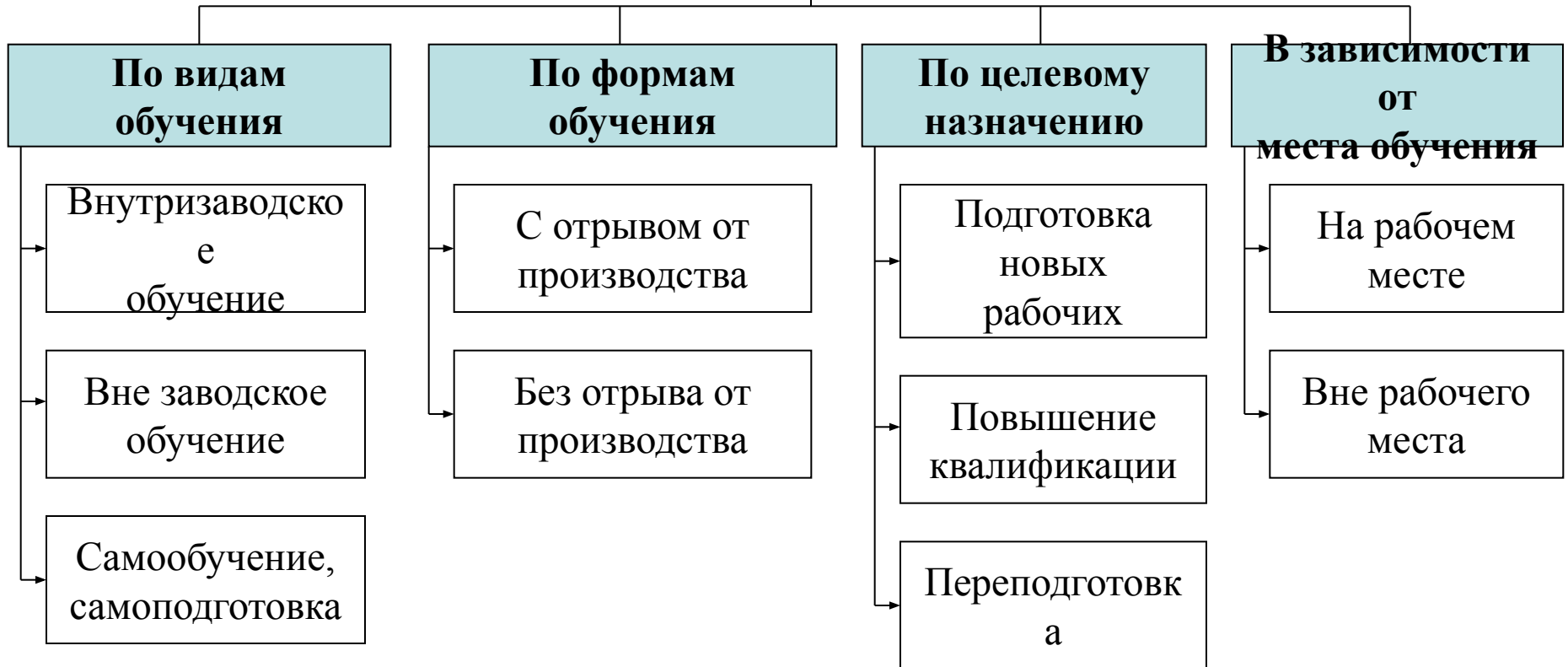
методы закрепления материала

- 1) лабораторная работа;
- 2) экскурсия;
- 3) упражнение;
- 4) выполнение домашнего задания.

методы проверки и оценки знаний

- 1) устный опрос;
- 2) письменная проверочная работа;
- 3) контрольная работа;
- 4) экзамен.

Функции



Принципы

Принципы обучения персонала

Обучение на уровне требований передовой техники производства

Обучение на основе производительного труда

Наглядность обучения

Систематичность и последовательность в обучении

Профессиональное обучение кадров

Теоретическое

изучаются основы технических знаний, необходимые для выполнения производственных работ

Производственное

- период упражнений
- период выполнения учебно-производственных заданий,
- период самостоятельной работы

Виды профессионального обучения

**Подготовка
новых рабочих**

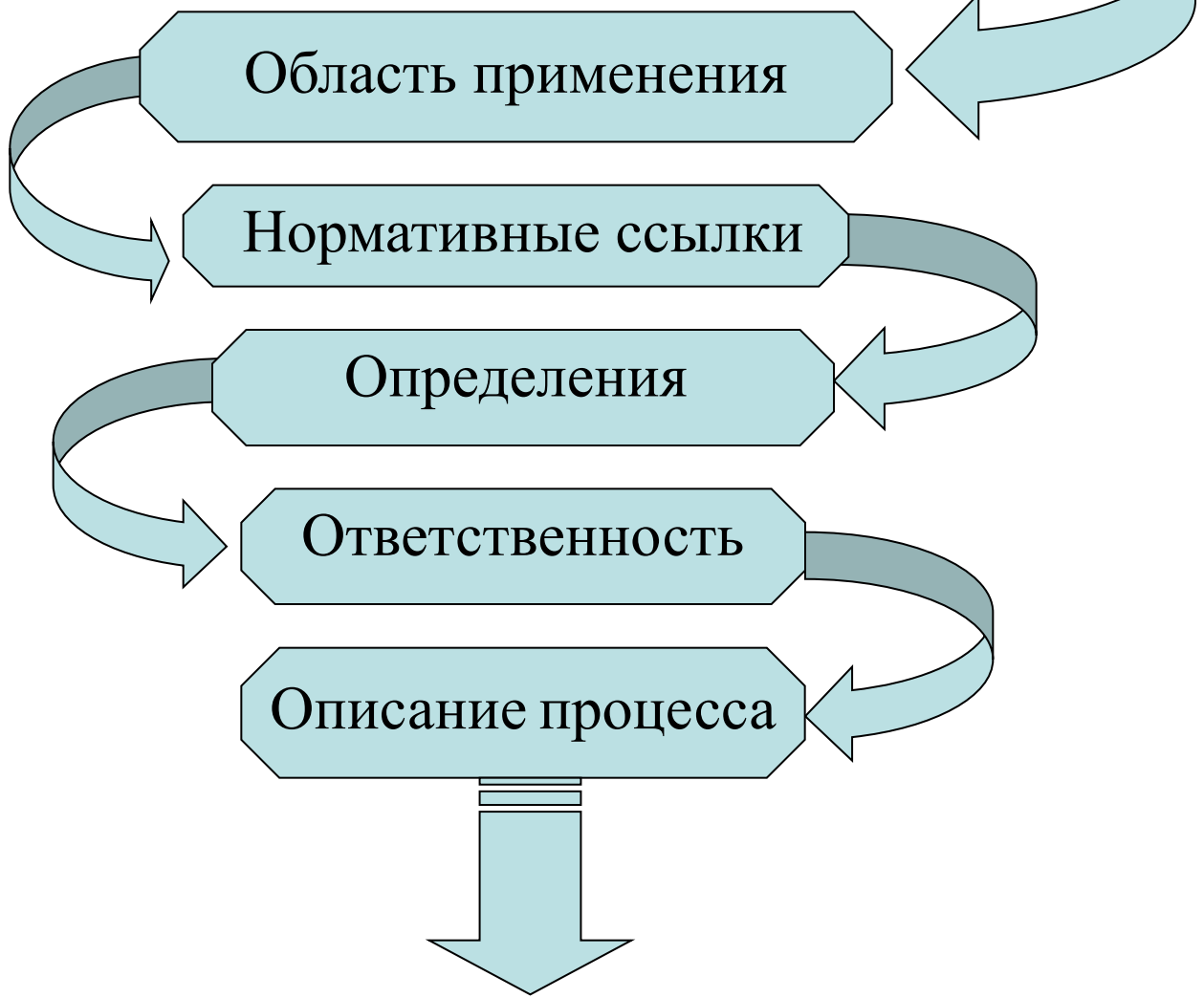
**Переподготовка
рабочих**

**Обучение
вторым
профессиям**

**Повышение
квалификации
рабочих**

**Повышение
квалификации
руководителей**

Структура СТО



Описание процесса

Основные положения системы подготовки персонала

Анализ и определение потребности в кадрах, подготовки и переподготовке персонала (процедуры и ответственность)

Организация и порядок проведения обучения новых рабочих

Преподавательский состав для технического обучения кадров и работа с ним

Организация и порядок проведения обучения рабочих при повышении квалификации на производственно-технических курсах

Порядок проведения обучения вторым (смежным) профессиям

Порядок проведения на предприятии квалификационных экзаменов

Порядок проведения обучения руководящих работников и специалистов предприятия на курсах повышения квалификации

Заключение

- Исходя из всего выше сказанного, можно сделать следующие выводы:
- а) главный вывод — вживление СМК в организационную структуру предприятий и компаний невозможно без глубоких изменений корпоративной культуры. СМК нельзя внедрить, ее можно только вырастить;
- б) подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой жизни;
- в) предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволят наиболее эффективно использовать новейшие технологии;
- г) подготовка кадров заключается в обучении их трудовым навыкам, необходимым для качественного выполнения работы. Для эффективности непрерывного обучения необходимо, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации необходимо создать климат, благоприятствующий обучению;
- д) обучение полезно и нужно в трех случаях:
 - 1) когда человек поступает на работу;
 - 2) когда работника назначают на новую работу;
 - 3) когда установлено, что у работника не хватает определенных навыков для работы.

Спасибо за внимание!