

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Сегодня для любого предприятия тема подготовки высококвалифицированных кадров, способных конкурировать в условиях рыночных отношений, является наиболее актуальной, поскольку профессиональная подготовка имеет огромное значение для повышения эффективности производства.

Стремительно развивающийся научно-технический прогресс, быстрые технологическое и техническое развитие вызывают изменения в профессиональной подготовке. Поскольку современное производство предъявляет жесткие требования к профессиональной подготовке кадров, увеличивается конкуренция за рабочие места, происходит процесс отторжения работников с низкими профессиональными качествами, а также не имеющими соответствующего профессионального образования, квалификации. Профессиональное образование, уровень квалификации работника становятся своего рода гарантом конкурентоспособности на рынке труда.

Без подготовки высококвалифицированных специалистов новой формации невозможно эффективное освоение новых технологий, внедрение результатов научно-технического прогресса в производственную деятельность, повышение конкурентоспособности продукции на мировом рынке, увеличение производительности труда.

Переход на рыночную экономику, на инновационный путь развития неразрывно связан с совершенствованием производства, обновлением его материально-технической базы, подготовкой трудовых ресурсов, потому что без высококвалифицированных кадров не возможно эффективное освоение и внедрение новых технологий, результатов научной деятельности.

Рассмотрим задачи подготовки кадров, которые наиболее актуальны сегодня на предприятии:

- выбор методов и форм подготовки кадров;
- выбор стратегии формирования квалифицированных кадров;

– определение технического и программного обеспечения процесса обучения кадров.

При выборе метода подготовки кадров нужно определить задачи и цели обучения, определить сроки обучения, учесть финансовые возможности компании, контингент обучающихся.

Современный подход к обучению сегодня должен ориентироваться на внесение непосредственно в процесс обучения новизны, которая обусловлена особенностями динамики развития деятельности, специфики технологий обучения, потребностями общества и государства в выработке у обучаемых социально-значимых знаний, черт и качеств характера.

Сегодня стало очевидным, что нужно управлять процессом развития, а не личностью – приоритет в процессе обучения отдается приемам опосредованного воздействия: отказ от лозунгов, призывов, воздержание от лишнего дидактизма, вместо этого необходимо выдвигать на первый план диалогические методы общения, разнообразную творческую деятельность, совместный поиск истины, развитие через создание воспитывающих ситуаций.

Необходимо применять основные методические инновации, которые связаны сегодня с применением интерактивных методов обучения, то есть учебный процесс организовать таким образом, чтобы были практически все обучающиеся вовлечены в процесс познания. Чтобы они имели возможность рефлексировать по поводу того, что они знают. Каждый должен внести свой особый индивидуальный вклад.

Основные направления по организации обучения специалистов являются:

- использование в процессе обучения зарубежного опыта, результатов научных трудов;
- налаживание деловых отношений между Институтом и производством;
- применение модельной системы обучения, включение в процесс обучения дистанционного образования, интерактивных форм проведения занятий.

В условиях рынка система переподготовки, подготовки и повышения квалификации кадров должна быстро реагировать на изменения потребностей предприятия в трудовых ресурсах. А также предоставлять работникам возможность обучения в соответствии с их интересами. Отсюда вытекает требование к гибкости системы подготовки кадров.

В результате подготовки работников предприятие получает высококвалифицированных специалистов, владеющих несколькими профессиями, а также новые идеи и подходы к решению текущих проблем.

Список использованной литературы:

1. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.В. Кафидов – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.

И.В. Шанюкевич

*УО «Белорусский национальный технический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ЦЕННЫЕ БУМАГИ В ЖИЛИЩНОЙ СФЕРЕ

Программа развития белорусского рынка ценных бумаг до 2016 г. направлена на повышение его роли в процессах перераспределения финансовых ресурсов, их аккумуляции для решения приоритетных государственных задач, снижение нагрузки на бюджет, усиление инвестиционной активности граждан и субъектов хозяйствования и другое. Одним из важнейших приоритетов социально-экономической политики в стране в соответствии с Концепцией государственной жилищной политики до 2016 г. является обеспечение человека доступным и комфортным жильем.

Практика применения ценных бумаг в жилищной сфере имеет свою историю развития и представлена следующими видами: приватизационные чеки «Жилье», местные целевые облигационные жилищные займы, закладная, ипотечные облигации, жилищные облигации.

Законом Республики Беларусь № 1593-ХІІ от 16.04.1992 «О приватизации жилищного фонда в Республике Беларусь» было установлено, что безвозмездная приватизация жилых помещений в республике осуществлялась путем наделения жилищной квотой в денежной форме, представляющая собой стоимостный эквивалент жилья с учетом трудового стажа. Право граждан на денежную жилищную квоту удостоверяется чеками «Жилье».

Согласно Постановлению Совета Министров Республики Беларусь №662 от 25.04.1998 г. «Положение о порядке выпуска, размещения, обращения и погашения облигаций местных займов» местные Советы депутатов имели возможность выпускать облигации целевых местных займов для привлечения денежных средств на финансирование конкретных проектов. Например, в период 1994 – 1999 гг. был проведен первый