

УДК 331.421

РАБОТА, ПРОВОДИМАЯ СО СТУДЕНТАМИ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ

ОРУДЖАЛИЕВА БАСТИ АЛИ гызы
ШАФИЕВА ТАРАНА ИСКАНДАР гызы

*Сумгаитский государственный университет, 1-доцент, 2-
tshefiyeva.1973@mail.ru*

Ключевые слова: информация, должность, резервный фонд, отбор, организация

Говоря о выдвижении на служебно-профессиональную должность, мы понимаем под этим продолжительную серию изменения и организации, и различных должностей, способствующих развитию отдельных личностей. Изменение может быть вертикальным и горизонтальным. Одновременно это предусматривает последовательную организацию различных этапов (должностей, мест работы и т.д.) должностного потенциала, который должен пройти сотрудник. Система выдвижения на служебно-профессиональную должность объединяет совокупность способов и методов выдвижения на должность, применяемых в различных организациях. В практике управления различают 2 вида выдвижения на должность:

- 1) Выдвижение специалистов.
- 2) Выдвижение руководителей.

Последнее само происходит по 2-ум направлениям: а) выдвижение функциональных руководителей; б) выдвижение линейных руководителей. Например, система выдвижения линейных руководителей предусматривает 5 основных этапов (рис 1.). [1, с.263]

Первая база охватывает работу, проводимую со студентами старших курсов вузов или направленных на практику из других вузов. Специалисты отдела управления составом совместно с руководителями соответствующих отделов, в котором проходят практику студенты, проводят отбор более умелых студентов, способных работать руководителями и готовят их к конкретной деятельности. Студентам, успешно прошедшим подготовку и практику, выдаётся характеристика-гарантия для направления на работу в соответствующем отделе той же организации. Молодые специалисты, не прошедшие практику в этой организации, проходят тестирование при приёме их на работу, и им оказывается консультационная услуга.

Второй этап – охватывает работу с молодыми специалистами, принятыми на работу в организацию. Молодому специалисту назначается испытательный срок (от 1-го да 2-ух лет), и он за этот период проходит начальные учебные курсы. В это время эти специалисты имеют возможность подробно ознакомиться с организацией. Помимо учебы для молодых специалистов предусмотрено прохождение стажировки в различных отделах организации в течение года. На основании анализа работы молодых специалистов в течение года, их участия на проведенных мероприятиях, сведений руководителя стажировки и характеристик подводится итог стажировки, и проводится первичный отбор специалистов в резервный фонд, созданный для выдвижения на руководящие должности. Вся информация об участии специалиста в системе выдвижения на служебно-профессиональную должность отмечается в его личном деле и вводится в справочно-информационную базу о кадрах организации.

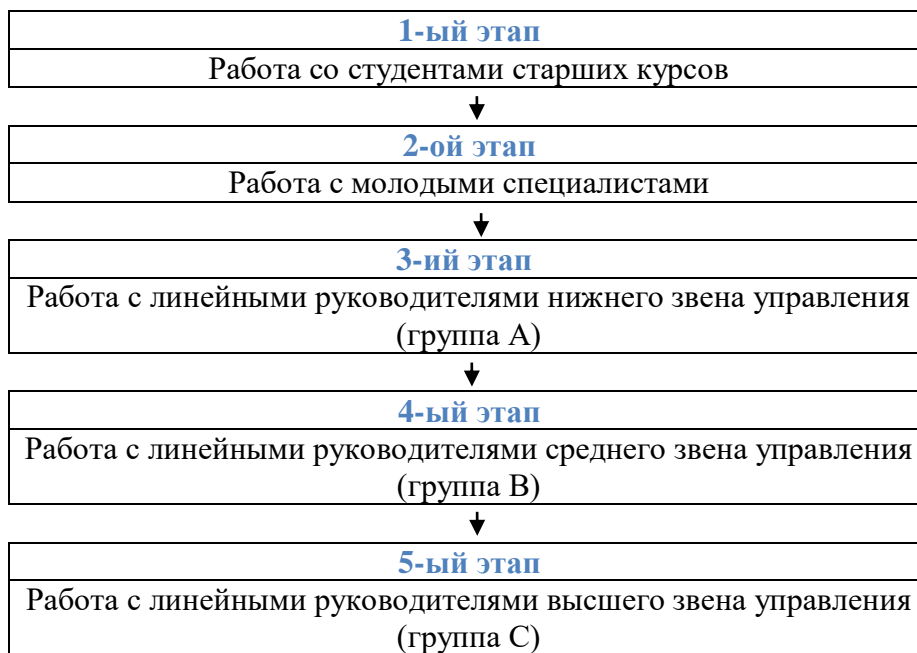


Рис 1. Система выдвижения линейных руководителей на служебно-профессиональную должность

3-ий этап охватывает работу с линейными руководителями нижнего звена управления. На этом этапе к избранным руководителям нижнего звена (мастерам, начальникам участков) прибавляется и часть работников организации, окончивших вечернее и заочное отделение вуза, прошедших предыдущее тестирование и успешно работающих в своём коллективе. За весь этот период (за 2-3 года) с этой группой проводится конкретная, целенаправленная работа. Они заменяют ответствующих на рабочем месте руководителей, выступают в роли их дублеров и обучаются на курсах повышения квалификации. После завершения подготовительного этапа на основе анализа производственной деятельности каждого конкретного руководителя проводится 2-ой выбор и тестирование. Руководителям во 2-ой раз прошедшим успешный выбор предлагается должность начальника цеха или его заместителя (до этого же они проходят стажировку по этим должностям), или же они включаются в резервный фонд и назначаются на эти должности при появлении вакантных мест. Остальная часть прошедших подготовку специалистов продолжает работать на своих должностях. В будущем возможна их горизонтальная перемена места. [2, с.115]

4-ый этап охватывает работу с линейным руководителем среднего звена управления. На этом этапе к уже сформировавшимся молодым руководителям присоединяются и действующие перспективные начальники цехов. Работа с ними строится на основе индивидуального плана работы. Каждому работнику, назначенному руководителем среднего звена, оказывается попечительская помощь. Руководители верхнего звена проводят с ними индивидуальную работу. Руководители-наставники совместно со специалистами отдела управления составом составляют для каждого из них индивидуальный план подготовки на основе анализа личных качеств, профессиональных знаний и навыков претендентов. Как правило, такие учебные программы составляются для основ коммерческой деятельности, взаимных деловых отношений, передовых методов управленческой работы, экономики и юристов. Подготовка на этом этапе осуществляется в передовых организациях с подготовкой плана мероприятий для улучшения деятельности организации (отдела) линейными руководителями управления среднего звена. Ежегодно проводится тестирование руководителей среднего звена, посредством которого выявляются профессиональные навыки

руководителей, умение руководить коллективом, способность профессионально решать сложные вопросы производства. На основе анализа тестирования деятельности конкретного руководителя в дальнейшем вносятся предложения о выдвижении на служебные должности.

5-ый этап охватывает работу с линейными руководителями высшего звена управления. Назначение руководителей на высшие должности – это сложный процесс. Одна из трудностей в этом процессе – это выбор кандидата, соответствующего ряду требований. Руководители высшего звена управления обязаны хорошо знать положение участка, а также организации. Они должны быть осведомлены в производственных, финансовых и кадровых вопросах, иметь опыт работы с основными функциональными подсистемами, чтобы профессионально действовать в экстремальных социально-экономических, а также политических ситуациях. Ротация, иными словами перевод лиц, назначаемых на руководящую должность из одного отдела в другой должен осуществляться заранее во время их работы в нижнем и среднем звене управления. Выдвижение на вакантные должности высшего звена, их выбор и расстановка должны осуществляться на конкурсной основе. Этот конкурс должна проводить специальная комиссия, организованная из соответствующих специалистов отдела управления составом, а при необходимости даже с привлечением независимых экспертов и руководителей верхнего звена (директоров филиала, производства, главных специалистов и т.д.) Как пример, можно привести логическую схему управления процессом выдвижения на служебно-профессиональные должности линейных руководителей на одном из машиностроительных заводов.

В современный период большое значение имеет изучение и применение опыта выдвижения на служебные должности в деятельности крупных компаний. В этом отношении можно считать целесообразным усвоение опыта по служебно-профессиональному продвижению в развитых странах, особенно в деятельности компаний Японии. В этой стране сотруднику, окончившему вуз, для испытательного срока отводится от 1-го года до 3-х лет.

Этот сотрудник сдает дополнительный экзамен, чтобы доказать насколько ценен диплом, выданный ему вузом. Далее работник проходит курсы для ориентации на работу компании. Срок этих курсов может продолжаться от 2-х до 6-ти месяцев. Одновременно проводится ряд других испытаний, в том числе испытание на степень лояльности. [3, с.101]

После окончания испытательного срока сотрудника принимают на постоянную работу и в течение 8-10 лет, по плану осуществляется его ротация из должности в должность, из отдела в отдел, стажировка и зарубежные командировки. Также действует и система усложняющихся ответственных поручений.

Таким образом, уже в 36 лет сотрудника компания хорошо знакома с ним и может решать его дальнейшая судьба. Другими словами, его направляют или в систему действия руководящих кадров или же по карьере специалистов. В соответствующей системе ротации работник знает, что после определенного времени он будет выдвинут на должность и поэтому необходимо выбрать себе достойную замену.

При этом замена руководителя происходит более динамично, резервные кадры выдвигаются на должность.

В настоящее время многие наши руководители, опасаясь будущих неудач в своей карьере, выбирают себе заместителей по принципу «чем хуже, тем лучше».

ЛИТЕРАТУРА

1. Шахбазов К.А., Мамедов М.Н., Гасанов М.С. Менеджмент. Учебник. Баку: Элм, 2015, с.1036.
2. Гулиев Т.А. Основы менеджмента. Учебное пособие, Баку: Нагыл еви, 2016, с.502
3. Яхудов Х.М. Экономика предприятия. Учебник. Баку: Элм, 2002, с.528

XÜLASƏ
TƏLƏBƏLƏRİN TƏCRÜBƏ KEÇMƏLƏRİ İLƏ BAĞLI GÖRÜLƏN İŞLƏR
Orucaliyeva B.Ə., Şafiyeva T.İ.

Açar sözlər: məlumat, mövqe, ehtiyat fondu, seçim, təşkilat

Məqalədə müəssisələrdə işçilərin peşə vəzifəsinə namizədliyinin müxtəlif mərhələləri müzakirə olunur. Yenidən hazırlanma və qabaqcıl hazırlığı birləşdirən təhsilin əhəmiyyəti qeyd edilmişdir. İşçilərin təliminin planlaşdırılması həm təşkilat daxilində, həm də təşkilat xaricində fəaliyyət, eləcə də özünütəhsil təlimlərini əhatə edir.

Planlaşdırma işçilərin hərəkətliliyi, motivasiyası və özünü tənzimləməsi üçün şərait yaradır, iş yerində bir mütəxəssisə vəz edən bir işçinin uyğunlaşma prosesinə kömək edir.

SUMMARY
WORK CONDUCTED WITH STUDENTS ON THE REGARDING OF THE INTERNSHIP
Orucaliyeva B.A., Shafiyeva T.I.

Key words: information, position, reserve fund, selection, organization

The article discusses the various stages of the nomination for the service-professional position of employees in institutions. The importance of education combining retraining and advanced training is noted. The planning of employee training covers both activities within the organization, outside the organization, as well as self-training.

Planning creates the conditions for mobility, motivation and self-regulation of employees, contributes to the process of adaptation of an employee replacing a specialist at the workplace.

Daxilolma tarixi:	İlkin variant	21.02.2020
	Son variant	05.05.2020