

УДК658:331.108

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Савченко Н.Н.

(г. Харьков, Украина)

Possible approaches are considered with position of the system approach to improvement of preparation production and increasing to efficiency of the use the personnel enterprise with scientifically based product.

Оценка персонала, повышение эффективности использования его творческого потенциала – это целенаправленный процесс установления соответствия деловых и личных качеств сотрудника предприятия требованиям должности или рабочего места. В настоящее время вопросам совершенствования работы кадровых служб в Украине и за рубежом уделяется внимание десятков научно-исследовательских организаций и профессиональных ассоциаций по проблемам управления персоналом [1-4].

Структурные изменения в современном обществе, научно-техническое развитие, демографические сдвиги предъявляют новые требования к системе школьного, профессионально-технического и высшего образования, организации непрерывного образования для работающего персонала. Новые технологии предполагают наличие не только профессиональной квалификации, но и социальной компетенции, гражданской ответственности, умения видеть взаимосвязи, творчески мыслить, умения с системных позиций оценить направления повышения эффективности использования потенциала сотрудников. Следует также учесть, что, если до начала второй промышленной революции (конец XIX века) определяющей была стадия изготовления, то в дальнейшем, и особенно в настоящее время, главенствующую роль стала играть стадия проектирования. Для все возрастающего числа технических сложных, наукоемких систем именно она определяет длительность цикла удовлетворения потребности общества, затрат на его проведение, а также меру удовлетворения потребности, которую принято определять через показатель качества технической системы. Последнее особенно важно, так как качество технических систем закладывается при проектировании и на последующих стадиях его можно только сохранить, но никак не увеличить.

Поэтому становится понятно то беспокойство, которое вызывают негативные тенденции, наметившиеся у нас в стране в сфере проектирования. Главная из них – это снижение в течение последних 10-15 лет качества создаваемых проектов, в сравнении с лучшими мировыми образцами, ухудшение мотивации изобретателей и рационализаторов.

В связи с этим промышленные предприятия в новых условиях должны рассматривать затраты на повышение квалификации своего персонала не как формальную процедуру, а как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать современные технологии обучения. В условиях, когда, с одной стороны, промышленность испытывает острый недостаток в квалифицированных работниках и, с другой стороны, увеличивается армия неквалифицированных безработных, профессиональное обучение – единственный путь к трудоустройству, ликвидации неравенства женщин и мужчин в условиях труда, обеспечения неполной занятости женщин, совмещающих работу с семейными обязанностями. Дополнительные функции переподготовки кадров призвана взять на себя высшая школа. Масштабы охвата населения непрерывным образованием зависят от того, насколько широко будут задействованы современные средства коммуникации и массовой информации, разработчики учебных программ, сами пользователи.

В связи с новыми задачами организаций по профессиональному обучению, повышением требований к их работникам ставится задача непрерывного образования персонала, занимающегося профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров. Заслуживает внимания информация о французских курсах повышения квалификации для лиц, занятых в системе непрерывного профессионального образования [2]. Работа курсов построена так, чтобы не отрывать слушателей от их трудовой деятельности: срок обучения на них – от двух-трех дней до более длительного времени, распределенного равномерно на несколько месяцев. Власти оказывают курсам финансовую поддержку. В некоторых случаях слушатели обучаются бесплатно. В зависимости от целей обучения такие курсы можно разделить на четыре категории:

- имеющие педагогическую направленность, ставящие целью изучение проблемы взаимоотношений обучающий – учащийся;
- юридической и организационной направленности;
- для занятых в сфере профессиональной ориентации;
- направленные на развитие профессиональных способностей обучающегося, на его самосовершенствование, разработку профессиональных планов.

Кроме краткосрочных курсов во многих промышленно развитых странах открываются высшие учебные заведения по подготовке специалистов в области организации непрерывной профессиональной подготовки для взрослых. Так, во Франции еще в 1980 г. в Парижском университете открыт факультет и утвержден диплом по специальности "Организация и управление профессиональной подготовкой взрослых".

Учитывая процесс создания единого внутреннего рынка стран ЕС, подготовка осуществляется по годовому курсу с присвоением квалификации «ответственный за профессиональную подготовку и консультант» и двухгодичному курсу с присвоением квалификации «европейский эксперт в области профессиональной подготовки».

Прогнозируя отдельные аспекты инженерной деятельности в начале XXI в., исследователи [1-4] полагают,

что:

- а) расширится международное сотрудничество инженерных работников, их совместное участие в осуществлении проектов не только в европейских странах, но и на других континентах, вплоть до создания «виртуальных» производств;
- б) интенсифицируется международное сотрудничество в области подготовки инженеров (обмен студентами и преподавателями технических вузов, разработка унифицированных учебных программ);
- в) повысится уровень гуманитаризации инженерных профессий благодаря внесению соответствующих изменений в учебные программы как вузов, так и систем переподготовки и повышения квалификации инженерных работников;
- г) инженеры будут принимать все более активное участие в решении не только технических, но и связанных с этим экономических, экологических, этических, эстетических и прочих задач;
- д) увеличится доля женщин среди инженеров.

В преддверии образования единого внутреннего рынка стран ЕС встает вопрос унификации их систем высшего образования.

Исследователи и практики отмечают первый аспект: не следует сравнивать высшее образование разных стран без учета продолжительности предшествующего периода обучения (например, 13-14 лет в Италии, ФРГ, Нидерландах, Великобритании; в среднем 12 лет в Испании, Франции, Ирландии, Португалии и т. д.).

Другой аспект, который необходимо учитывать, – условия приема в вузы. Во Франции, Греции, Португалии абитуриенты проходят строгий конкурсный отбор, в других же странах система более либеральна, а отбор происходит в процессе обучения. Так, в ФРГ за два года обучения отсеивается 30 % учащихся, в Нидерландах – 40, в Италии – 50, в Испании – 60-65 % [2].

Третий аспект – продолжительность учебного курса в течение академического года: она варьируется от 900-1100 часов в высших инженерных школах во Франции и Испании до 500-700 часов в других странах ЕС.

При сравнении высшего образования разных стран необходимо учитывать также педагогические принципы обучения: то ли это жесткая, структурированная система, не позволяющая студенту изменить минимальную продолжительность обучения, то ли, наоборот, студенту предоставляется право путем более интенсивных занятий сократить (или же продлить при необходимости) продолжительность обучения. Следует также принимать во внимание соотношение лекций и практических занятий в процессе обучения и обязательность прохождения производственной практики. Существуют два вида дипломов, выдаваемых в разных странах ЕС в зависимости от продолжительности обучения и вида профессиональной деятельности. Дипломы первого вида соответствуют трехлетнему обучению, предполагают приобретение знаний по базовым дисциплинам (математике, физике и т. д.) и хорошую технологическую подготовку, направленную на "конкретное" производство. Обладатель такого диплома должен быть готов взять на себя ответственность за руководство производственным цехом (участком). Диплом второго вида соответствует пяти–шестилетнему обучению с большей академической направленностью, предполагает способность к анализу и пониманию сложных систем, владению методом абстрактного анализа.

Следует с большим пониманием относиться к тому, что в сфере материального производства возросла сложность труда, сократился разрыв в уровне образования неквалифицированных и квалифицированных работников. На наш взгляд, некоторые подходы к выбору стратегии повышения квалификации персонала могут быть получены с учетом оценки критерия отношения прибыли к длительности периода $\frac{\Delta\Pi}{\Delta T}$.

В общем случае можно эффективность конкретного работника оценить как отношение прибыли предприятия к эффективно используемому времени: $k = \frac{\Pi}{T}$

Прологарифмируем зависимость $k = \frac{\Pi}{T}$:

$$\ln k = \ln \Pi - \ln T,$$

а затем продифференцируем, учитывая, что величина прибыли зависит от времени. Тогда:

$$\frac{dk}{k} = \frac{d\Pi}{\Pi} - \frac{dT}{T}$$

Заменив дифференциалы приращениями и учитывая, что трудоемкость новых решений меньше базовых, до повышения квалификации персонала, и изменяя знак слагаемого в выражении, получим:

$$\frac{\Delta k}{k} = \frac{\Delta \Pi}{\Pi} + \frac{\Delta T}{T},$$

$$\text{или } \Delta k = \frac{\Delta \Pi}{T} + \frac{\Pi \cdot \Delta T}{T^2}$$

Таким образом, увеличение длительности обучения персонала (как и времени подготовки производства) снижает ожидаемую эффективность мероприятий по повышению прибыльности предприятия. Это изменение носит гиперболический характер, что во многих случаях свидетельствует о необходимости повышения роли краткосрочных методов подготовки, рационального выбора времени их проведения.

Именно эти подходы и могут представлять определенный интерес для управления подготовкой кадров, в особенности на предприятиях с аритмичным циклом производства наукоемкой продукции, свидетельствуя о преимуществах создания гибкой системы повышения квалификации кадров. Ее особенностью следует считать предпочтительность создания непрерывной системы повышения квалификации «университет – предприятие», ориентированной на минимальный отрыв работников от производства, более широкое привлечение университетов к разработке тренинговых программ обучения, проведения занятий непосредственно в условиях предприятия.

Литература

1. Гриньова В.М. та інш. Управління персоналом на промислових підприємствах. Збірник наукових праць. Вип..143.– Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. с. 131-134
2. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом. –К.: МАУА, 2002. –832 с.
3. Новикова М.Н., Балюк О.Г. Исследование причин безработицы и ее влияния на продуктивную занятость населения. Збірник наукових праць. Вип..143.– Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. с.39-43
4. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента.– Минск: «Новое знание», 2000. –236 с.