

## ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**В** условиях рыночной экономики важное значение приобретает понятие «конкурентоспособность» – продукции, образовательных услуг, профессиональной подготовки специалистов.

Рассматривая вопросы совершенствования качества профессиональной подготовки специалистов, необходимо обосновать понятие «компетентность» – одну из характеристик личности работника. Значение слова «компетентность» раскрывается в словаре русского языка как «область вопросов, в которой хорошо осведомлен»; в теории управления компетентность рассматривается как личные возможности должностного лица, его квалификация (знания, опыт), позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений благодаря наличию знаний и навыков.

В исследованиях выделяют ключевые и специальные компетенции, которые необходимо сформировать в ходе профессиональной подготовки выпускников профессиональных учебных заведений. Базовые компетенции предполагают сформированность необходимого уровня умений, способностей к деятельности. Они формируются в ходе профессионального образования до включения специалиста в трудовую деятельность, а в дальнейшем совершенствуются на основе сочетания опыта работы и дальнейшего образования по специальности. При этом образование становится проблемно-личностным, развивающим специальные компетенции и реализующим потребности человека в успешном разрешении профессиональных проблем.

В области профессионального образования «компетентность» определяется как сочетание следующих составляющих:

- концептуальной (научной) – понимание теоретических основ профессиональной деятельности;
- инструментальной – овладение базовыми профессиональными умениями;
- интегративной – способность сочетать теорию и практику при решении профессиональных проблем;

- контекстуальной – понимание социальной, культурной и профессиональной среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность;

- адаптивной – способность предвидеть изменения и к ним подготовиться;

- коммуникативной – умение эффективно использовать письменные и устные средства в межличностных коммуникациях.

Профессиональная деятельность рассматривается как научная категория, характеризующаяся собственной целью, продуктом, нормами и средствами, которые определяются специальной функцией и технологией сферы общественной жизни, которую данная деятельность создает. В Большой советской энциклопедии профессиональная деятельность определяется как род трудовой активности человека, владеющего необходимым комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта, деятельности.

Учитывая, что процессы профессиональной подготовки специалистов в современных условиях представляют собой высокоорганизованные образовательные подсистемы в рамках педагогической системы, в науке все больше обосновываются новые подходы к управлению этими процессами на основе гуманизации и демократизации взаимоотношений в цикле «человек-человек», развития субъект-субъектных отношений.

Эффективное управление человеческими ресурсами стало в настоящее время одним из факторов экономического успеха. «Люди – наш самый главный капитал» – лозунг многих эффективно работающих компаний. Тем не менее, нехватка человеческих ресурсов, особенно квалифицированных рабочих кадров, в России, и в частности в нашем регионе, в ближайшие годы может стать одной из основных проблем, сдерживающих развитие экономики. Сегодня становится очевидным, что медленная реакция системы образования на проблему развития человеческого потенциала в современных условиях приводит к снижению профессионализма рабочих и специалистов.

В эпоху глобализации новых технологий это не просто социальная сфера. Это – вложение средств в будущее страны, в котором участвуют компании и общественные организации, все граждане без исключения, все заинтересованные в качественном образовании наших детей. В последние несколько лет по мере развития рынка и ужесточения конкурентной борьбы российские предприятия стали менять свое отношение к профессиональному обучению своих сотрудников: оно становится системным, квалифицированным, масштабным, непрерывным и ориентированным на долгосрочные планы.

Низкий квалификационный уровень производственного персонала является одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Это обстоятельство, в свою очередь, отражается на прибылях предприятий, что ограничивает их финансовые возможности для повышения квалификации персонала. Анализ положения дел показывает, что внутрифирменная подготовка кадров не всегда соответствует требованиям рынка труда, современных технологий и современным методам управления. На большинстве предприятий и организаций практически перестала действовать система повышения квалификации на производстве, отсутствуют кадры квалифицированных инструкторов, существующие программы подготовки и повышения квалификации кадров устарели либо вообще отсутствуют. Недостаточное внимание уделяется мотивации работников к повышению профессионально-квалификационного уровня.

Вместе с тем крупные организации инвестируют большие средства в специализированную и внутрифирменную подготовку кадров, поскольку существующая учебная система не способна удовлетворить их потребности. Все чаще увеличение инвестиций в развитие человеческих ресурсов рассматривается как главное конкурентное оружие организации, а ее персонал как интеллектуальное богатство, которое необходимо развивать и наращивать наряду с другими ресурсами, чтобы быть в состоянии достигать стратегических целей. Этому способствует и высокий темп изменений, постоянно требующий освоения новых квалификаций.

Работодатели готовы нести затраты, связанные с обучением персонала, для того чтобы сделать эффективной работу своей организации. Отдача от повышения квалификации заключается в уменьшении количества возможных ошибок в работе сотрудника и увеличении профессионализма в деятельности различных служб предприятия. Возрастающее значение профессионального обучения и значительное расширение потреб-

ности в нем привели к тому, что в последние годы все большее число предприятий берут на себя решение проблемы повышения квалификации своих сотрудников.

Система подготовки персонала на ЗАО «Метахим» имеет почти полувековую историю. Планирование, организация и осуществление внутрифирменной подготовки и повышения квалификации персонала носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности. В настоящее время эти функции выполняет отдел кадров, который является самостоятельным структурным подразделением. Обучающая деятельность предприятия подразделяется по видам и формам обучения, по целевому назначению и в зависимости от места обучения.

ЗАО «Метахим» имеет лицензию Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области на осуществление образовательной деятельности, что дает право на обучение по 57 специальностям, востребованным на предприятии. Развитие персонала, рассматриваемое как совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации работников предприятия, должно идти по следующим направлениям: обучение в форме общего и профессионального образования; подготовка и переподготовка специалистов и руководителей; повышение квалификации; перекавалификация работников, освоение новых специальностей.

Эти направления могут быть реализованы при выполнении следующих условий:

- поддержки способных к обучению работников;
- распространения знаний и передового опыта;
- обучения молодых квалифицированных сотрудников;
- осознания управленческим персоналом важности и необходимости обучения сотрудников;
- снижения текучести кадров.

Мы понимаем под непрерывным профессиональным обучением работников промышленных предприятий целенаправленный, связанный со стратегией предприятия в целом и осуществляемый в течение всей трудовой деятельности процесс повышения квалификации персонала на основе имеющегося у них профессионального образования в интересах работника и предприятия.

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на предприятии, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменение потребностей производства в рабочей силе, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами.

Процедура подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала включает планирование обучения; составление бюджета затрат на обучение персонала; профессиональное обучение рабочих; аттестацию рабочих и присвоение им квалификации; переподготовку и повышение квалификации персонала; учет и отчетность по обучению персонала.

Потребность в обучении по целевому назначению (по профессиям и курсам) определяет руководитель структурного подразделения (цеха, отдела) и подает заявку в отдел кадров. На основании анализа полученных заявок специалистами по подготовке кадров отдела кадров составляется годовой план по обучению, план подписывается начальником отдела кадров и утверждается Советом по профессиональному обучению, возглавляемым главным инженером предприятия.

Обучение персонала связано не только с выгодами. Оно влечет за собой и определенные издержки. Среди издержек, связанных с обучением работников, можно выделить прямые и косвенные. К прямым издержкам могут быть отнесены расходы на оплату преподавателей и вспомогательного персонала, на учебные материалы. К косвенным издержкам относятся расходы, связанные с необходимостью освобождения сотрудников от работы на период их обучения.

Концептуальная схема системного подхода к управлению профессиональной подготовкой специалистов в общем виде представляет взаимосвязь следующих теоретико-познавательных процедур:

- относительного выделения в окружающей социальной среде объекта управления;
- выявления и классификации внешних и внутренних связей объекта управления;
- анализа системопорождающих, системобусловливающих и системообразующих связей;
- проведения анализа системных свойств и принципов поведения системы, возникающих в результате интегративных процессов;

- синтеза уже имеющихся и качественно новых знаний на основе реализации управленческих функций;

- принятия управленческих решений с целью обеспечения стабильности в структуре системных свойств и принципов поведения системы.

Системные основания управления профессиональной подготовкой специалистов в современных условиях представляют такое теоретико-практическое обоснование формирования нового управленческого мышления, управленческих функций, направленных на разрешение противоречий в социуме и образовательном процессе, на развитие субъектно-субъектных отношений и социального партнерства, в основе которых совершенствование и применение межличностных отношений, принципов сотрудничества и образовательного менеджмента, целенаправленности и аналогичности, гуманизации и демократизации.

#### Литература

1. Ангеловский А.А. Системный подход // Дополнительное профессиональное образование. – 2004. – №2. – С. 34-36.
2. Большой толковый словарь иностранных слов. В 3-х т. Т.2. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995. – 697с.
3. Гершунский Б.С. Философия образования XXI века. – М.: Совершенство, 1998. – 608 с.
4. Головака Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев: Наукова думка, 1988. – С. 8-25.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Изд-во МТФ «Знание», 1996. – 308 с.
6. Скворцов В.Н. Непрерывное образование как глобальная система XXI века // II Царскосельские чтения. Тезисы докладов. – СПб.: ЛГОУ, 1998. – С.8-12.