

10.4. КАДРЫ В ПРИБОРОСТРОЕНИИ И ЗАДАЧИ ПОВЫШЕНИЯ ИХ КВАЛИФИКАЦИИ

Белотелова Н.П., д.э.н., профессор, Российский государственный социальный университет;
 Кузаева О.А., д.э.н. доцент, Московский государственный университет приборостроения и информатики;
 Плисова А.Б., старший преподаватель, Московский государственный университет приборостроения и информатики

В статье рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой кадров на предприятиях приборостроения, выделяется внутриорганизационный способ профессиональной переподготовки как основа при внедрении инновационных технологий производства и управления.

ВВЕДЕНИЕ

Развитие приборостроения, его технический прогресс во многом зависит от того, насколько правильно в современных условиях решаются вопросы профессионального образования производственных кадров, а также от повышения их квалификации на предприятии.

Высокий процент брака продукции, недостатки в использовании машин и механизмов, поломки оборудования в значительной степени являются следствием отставания работы по подготовке и повышению квалификации кадров от темпов внедрения новой техники и технологии.

Уровень квалификации, прежде всего, – инженерно-технического персонала не должен ставиться в зависимость от направления работы предприятия (вида деятельности, отрасли) и основных покупателей (рис. 1).

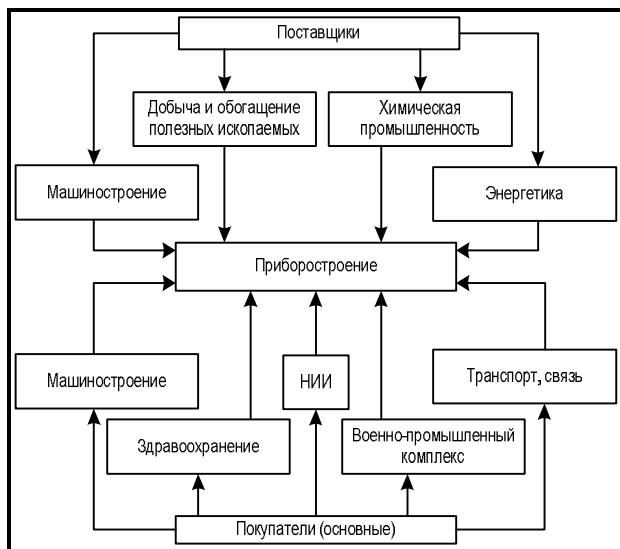


Рис. 1. Связь приборостроения с другими отраслями

Подготовка кадров для работы в области приборостроения

Подготовить кадры для работы в любой области, будь то приборостроение или какая-то другая деятельность, очень сложно из-за постоянно меняющихся требований к уровню подготовки. В данном случае не идет речь о низко квалифицированном персонале, хотя от подготовки этих работников также зависит нормальное функционирование предприятия.

Во многих странах идут по пути непрерывного образования. Одна из задач высшего образования при этом – создание системы непрерывной подготовки специалистов, которые после окончания ВУЗа сразу же трудоустраиваются на предприятия, при этом одним из обязательных условий при трудоустройстве часто возникает необходимость прохождения будущим специалистом, а ныне – студентом, производственной практики на данном предприятии.

Такая система обучения в потенциале обладает широкими возможностями в плане адаптации студентов и выпускников на предприятиях, а также объединения профессиональных учебных заведений разного уровня выпускающих специалистов различной квалификации, а при необходимости и базовых предприятий и подразделений, в единый учебно-производственный комплекс.

Необходимым условием качественной подготовки при этом является разработка гибких учебных планов, структура которых позволяет оперативно отслеживать изменения требований промышленности, и профиля работы, должностных обязанностей и квалификации студентов.

Подготовка инженерно-технических кадров в дневных специальных учебных заведениях в нашей стране все еще недостаточно приближена к конкретным условиям производства.

В связи с трудностью организации производственного (практического) обучения некоторые заводы ограничивают подготовку кадров и дальнейшее повышение их квалификации только теоретическими занятиями, что незамедлительно дает о себе знать в процессе производства и выпуска продукции. При этом часто забывают, что очень важным фактором для работника является его профессиональная адаптация.

Под профессиональной адаптацией понимается адаптация к рабочему месту, орудиям и средствам труда, технологическому процессу, временным параметрам работы, объектам труда, предмету труда, характеру взаимодействия между работниками в процессе труда. Она неизбежна при любых обстоятельствах, характерных для первого знакомства человека с условиями его новой работы.

В своей работе Дружиллов С.А. ввел понятие вторичной профессиональной адаптации - процесс (и результат) формирования такого новообразования, в качестве которого выступает уникальная интериоризированная модель профессии и психическая модель деятельности в рамках новой профессии, которая может обеспечивать равновесие между требованиями профессиональной среды и особенностями конкретного человека [1].

Повышение квалификации кадров

Для нормального обеспечения работы предприятия в условиях развивающейся экономики, а также в условиях научно-технического прогресса, необходима соответствующая подготовка, а что еще важнее, и переподготовка кадрового состава предприятия в современных условиях. Для этого не стоит забывать о важности проведения не только теоретических, но и практических занятий на производстве. Под повышением квалификации при этом на многих предприятиях понимается также необходимость доведения подготовки специалистов до уровня их предполагаемого должностного назначения.

Способы повышения профессионального роста персонала

Одним из часто используемых способов повышения профессионального роста является так называемый внутриорганизационный способ.

Целью данного способа является повышение эффективности работы персонала.

- Основные преимущества способа:
 - возможность получения более глубоких профессиональных знаний, их адекватности и гибкости;
 - включение в процесс непрерывного обучения значительного числа сотрудников;
 - менее затратный способ обучения относительно внеорганизационной подготовки персонала;
 - большие возможности индивидуализации подготовки и изучения способностей персонала к обучению.
- Основные недостатки способа:
 - повышение нагрузки на руководителей и специалистов, участвующих в процессе обучения;
 - недостаточная методическая подготовка обучающихся и т.д.

Внутриорганизационные программы обучения персонала, как правило, реализуются при активном участии профессорско-преподавательского состава учебных заведений.

Психологическая подготовка кадров к инновациям

Как показывает опыт, при введении инноваций могут возникнуть «комплексы опасений» не только у сотрудников, но и у работников кадровых служб. Обычно опасаются усложнения работы, снижения вознаграждения, повышения напряженности труда, понижения статуса в коллективе и др.

Необходимо иметь в виду, что если эти «комплексы опасений» не снижаются, то у работников возникает психологически непреодолимые барьеры. Это происходит потому, что инновации, как правило, требуют перестройки психики человека, внутреннего их принятия. Однако, адаптируясь к новым условиям, работник в то же время постоянно стремится максимально приспособить их к себе. Если внешние воздействия не соотвечают внутренним установкам личности, формируется негативное отношение к нововведениям.

Наиболее распространено опасение оказаться некомпетентным в какой – либо области. Оно связано с неуверенностью работника в своих силах, в способности выполнять работу в новых условиях. Для того, чтобы подобные опасения возникали как можно реже, необходимо заранее проинформировать персонал о готовящихся нововведениях.

Исключительно важное значение при подготовке кадров к инновациям имеют хорошо продуманная система морального и материального стимулирования, поддержка со стороны руководителей и работников кадровых служб предприятий, организаций и учреждений.

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что для обеспечения подготовки высокопрофессиональных кадров необходимо не только провести их переподготовку в ВУЗах и на производстве, но и своевременно и аккуратно, с точки зрения психологии, подготовить сотрудников к грядущим изменениям.

Сближение интересов инженерно-технического персонала, менеджеров и собственников вырабатывается также через процесс взаимных соглашений, например:

- Изменение решений других работников путем:

- переубеждения участников с использованием логичных убеждений;
- участия в совместном обсуждении и достижение согласия по основным вопросам;
- нахождения взаимопонимания путем предоставления экономических выкладок.
- Борьба с участниками путем:
 - увольнения несогласных работников;
 - нанесения материального или морального ущерба;
 - объединения с другими участниками.

Обычно работники располагают тремя вариантами действий:

- остаться в деле и для осуществления стратегического изменения выполнить то, что от них ожидается;
- уйти, если считают себя бессильными значительно повлиять на стратегическое изменение;
- остаться и предпринимать попытки изменить систему и использовать свое влияние для достижения нужного им стратегического изменения. [3, с. 331-322].

Помимо внутриорганизационных способов обучения можно прибегнуть также к услугам сторонних учебных заведений. Примером такого образовательного учреждения для специалистов предприятий приборостроения является НОУ Институт подготовки кадров машиностроения и приборостроения, расположенный в г. Королев Московской области [2]

Литература

1. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: Монография. [Текст] – Воронеж: «Научная книга», 2010. – 260 с.
2. Институт повышения квалификации работников машиностроения и приборостроения [Электронный ресурс] : официальный сайт. — Режим доступа: <http://www.ipk-mashpribor.ru>.
3. Филатов О.К. и др. Планирование, финансы, управление на предприятии: Практическое пособие / О.К. Филатов, Л.А. Козловских, Т.Н. Цветкова. [Текст] – М.: Финансы и статистика, 2005. – 384 с.

Ключевые слова

Кадры в приборостроении; повышение квалификации; эффективность работы персонала промышленного предприятия.

*Белотелова Нина Петровна;
Кузаева Оксана Анатольевна;
Плисова Алла Борисовна*

РЕЦЕНЗИЯ

В условиях финансового кризиса повышение квалификации сотрудников в любой сфере деятельности с целью выпуска качественной продукции, работ, услуг является особенно актуальным.

Затронутая авторами проблема практически не изучена. В работах, посвященных кадрам предприятий приборостроения затрагиваются общие вопросы, без уточнения особенностей профессиональной переподготовки в рамках самого предприятия.

В статье описан новый подход к проблеме осуществления внутриорганизационной переподготовки инженерно-технических специалистов на предприятиях приборостроения.

С учетом сложившейся кризисной ситуации в стране и в отрасли приборостроения, применение процедуры внутриорганизационной переподготовки может служить дополнительным источником экономии средств предприятия.

Предлагаемый авторами подход затрагивает не только научную сторону вопроса, но и имеет практическую значимость с точки зрения повышения эффективности подготовки кадров в области приборостроения.

Представленная статья рекомендуется к публикации в журнале «Аудит и Финансовый анализ».

Бондарчук Н.В., д.э.н., профессор, зав. каф. «Бухгалтерский учет, финансы и аудит», Московского государственного университета приборостроения и информатики

10.4. SHOTS IN INSTRUMENTATION AND PROBLEMS OF INCREASE OF THEIR QUALIFICATION

N.P. Belotelova, Doctor of Economics, Russian State
Social University;

O.A. Kuzaeva, Doctor of Economics, Moscow State
University of Instrument Making and Computer Science;

A.B. Plisova, Senior Teacher, Moscow State University of
Instrument Making and Computer Science

In article the questions connected with training at the enterprises of instrumentation are considered, the intra organizational way of professional retraining as a basis is allocated at introduction of innovative production technologies and managements.

Literature

1. S.A. Druzhilov. Individual a resource of the person as wasps-is new of formation of professionalism: the Monography. [Text] – Voronezh: «the Scientific book», 2010. – 260 p.
2. Institute of professional development of workers of mechanical engineering and instrumentation [Electronic resource]: official site. — Access mode: <http://www.ipk-mashpribor.ru>.
3. O.K. Filatov, etc. Planning, finance, management at the enterprise: Practical grant / O.K. Filatov, L.A.Kozlovskikh, T.N. Tsvetkova. [Text] - M: Finance and statistics, 2005. - 384 p.

Keywords

Shots in instrumentation; professional development; overall performance of the personnel of the industrial enterprise.