

ный, способный к самопожертвованию, стремящийся к духовному развитию, воспитанию добра в себе. А это возможно лишь тогда, когда человек очень глубоко понимает сущность христианской морали, следует ей и находит в себе возможность сочетать требования современной жизни с глубокими духовными началами, истоки которых заложены в православии.

Р. С. Силкин

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Система переподготовки, повышения квалификации кадров включает в себя все уровни планирования, организации и проведения обучения персонала предприятия и рассматривается как один из важнейших факторов эффективности и конкурентоспособности современного производства.

В настоящее время в литературе по экономике и менеджменту широко используется термин «крупное предприятие». Такое предприятие характеризуется качественно иным уровнем организации производственного процесса, чем малые и средние предприятия. Система подготовки кадров на крупном предприятии формализована и охватывает большую часть персонала и руководства, основана на отраслевых методиках и рекомендациях, часто непосредственно связана с нормативами, допусками, разрешениями на проведение тех или иных работ, правилами техники безопасности.

Современное состояние системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров нами рассмотрено на примере крупных автотранспортных предприятий регионов Севера, Сибири и Дальнего востока. В эксперименте участвовали представители разных профессий и кадровых групп (рабочие, служащие, управленческое звено) пропорционально их реальному представительству на предприятии. В качестве основной методики использовались экспертные оценки по различным критериям. Экспертные группы формировались на основе анкетирования и последующего случайного отбора анкет. По итогам проведенной работы были выявлены значимые количественные и качествен-

ные характеристики (участникам давалась возможность выбрать несколько вариантов ответов, поэтому по ряду вопросов сумма ответов превышает 100%).

За последние три года повышение квалификации и переподготовку прошли 100% участников экспертных групп, из них в учебно-курсовых комбинатах предприятия обучались 46% опрошенных; посещали различные обучающие семинары – 32; проходили стажировку – 28%.

Перед сотрудниками предприятия, направленными на обучение, были поставлены следующие задачи: повышение квалификации на основе нового материала – 80%; получение новой информации, ответов на проблемные вопросы – 60; знакомство с передовым опытом – 55; освоение новой техники – 32; обмен опытом – 20%.

По результатам проведенного обучения были получены следующие данные: отметили, что было полезно пообщаться с коллегами и представителями других организаций, 80% опрошенных; получены необходимые дополнительные знания – 60; получены новые знания – 45; получен пакет тех или иных документов – 20%. Удовлетворены процессом и результатом обучения 50% респондентов.

Таким образом, фактически состояние системы повышения квалификации и переподготовки кадров значительно отстает от потребностей предприятия, часто не отвечает требованиям развития современного производства, система обладает крайне низкими показателями по критерию «эффективность – стоимость».

К имеющимся существенным недостаткам системы повышения квалификации респонденты отнесли: темы обучения, не связанные с производственной деятельностью, – 55%; отсутствие практических занятий, посещений предприятий – 40; отсутствие практического современного опыта работы у преподавательского состава – 35; отсутствие принципиально новой информации – 30; недостаток времени для глубокого изучения материала – 20%. Претензий не было у 7% опрошенных. Необходимо отметить следующую тенденцию: хотели бы проходить повышение квалификации на своем предприятии с участием привлеченных специалистов 60% респондентов; на любых предприятиях с новейшими технологиями – 40; в образовательных учреждениях своего города – 20; за рубежом – 15%.

На вопрос «Почему Вы хотите повысить свою квалификацию?» мы получили следующие ответы, %:

Необходимо постоянно повышать свой образовательный уровень	37
Руководжу людьми, а это требует дополнительных знаний	25
Хочу компенсировать недостаток знаний по своей специальности	10
Хочу изучить новое оборудование	10
Хочу много знать	8
Мне нужно повысить разряд	4
Просто нравится учиться	4
Хочу перейти на другую должность	2

Вышеприведенные данные позволяют отметить следующее: изменение экономической ситуации, переход на новый уровень рыночных отношений в связи с акционированием крупных государственных отраслевых предприятий выдвигают новые приоритеты у всех кадровых групп (рабочих, инженерно-технических работников, управленцев), а именно повышение квалификации и собственного образовательного уровня, что позволяет не только сохранить рабочее место, но и получить продвижение по службе. Ранее проведенное нами исследование (1997–2000) показало, что большая часть работников, занятых на Севере и приравненных к нему территориях, были ориентированы на выезд «на материк», при этом практические вопросы, связанные с производством, их интересовали опосредованно; представители всех кадровых групп в основном отрицательно относились к повышению квалификации на своем предприятии, на базе собственных учебных центров и учебных комбинатов. В настоящее время практически все респонденты всех кадровых групп отмечают необходимость получения новых знаний и связывают это с сохранением рабочего места, освоением новой техники, продвижением по службе, повышением разряда. Среди молодых специалистов почти 12% ответили «хочу много знать, просто нравится учиться».

На основе экспертных оценок и научного анализа выделены следующие направления совершенствования и развития существующей системы подготовки и переподготовки кадров на транспортных предприятиях Севера:

1. Разработка стратегии предприятий по вопросам подготовки, поддержания и повышения квалификации, переподготовки кадров с учетом перспективных кратко- и среднесрочных планов развития предприятий.

2. Разработка комплекса оценки и контроля знаний и умений рабочих и специалистов.

3. Разработка и внедрение эффективной системы контроля поддержания квалификации рабочих и специалистов.

4. Обучение руководителей среднего и высшего управленческого звена по вопросам управления персоналом.

5. Разработка системы мотивации персонала на повышение квалификации.

6. Разработка системы стимулирования руководителей на повышение квалификации работников.

7. Создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов.

8. Совершенствование системы взаимодействия предприятия с учебными заведениями, усиление научного компонента в работе по повышению квалификации персонала.

Выделенные перспективные направления развития системы подготовки кадров в подразделениях явились основой для разработки:

- модели подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- предложений по оптимизации в рамках реализации программы подготовки кадров в подразделениях, включающих вопросы подготовки по рабочим профессиям, аттестации специалистов и служащих в подразделениях;

- нормативно-организационные мероприятия в рамках реализации программы подготовки и переподготовки кадров.

А. А. Сулов

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ВОСПИТЫВАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Среда, в которой протекает жизнедеятельность человека и становление его как личности, – совокупность природных, социальных и бытовых условий. Среда, целенаправленно, позитивно влияющая на процесс развития личности, – это *воспитывающая среда*. В рамках данной работы мы рассматриваем воспитывающую среду в школе.