

РОЛЬ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В РЕШЕНИИ КАДРОВЫХ ПРОБЛЕМ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В настоящее время одной из важнейших причин низкой конкурентоспособности машиностроительных предприятий является снижение их кадрового потенциала.

Обострение кадровой проблемы на предприятиях машиностроительного комплекса объективно обусловлено состоянием дел в этой отрасли за последние 15 лет. Катастрофическое падение объемов производства привело к массовым увольнениям работников, задержки выплат заработной платы вынудили уйти с предприятий высококвалифицированных рабочих, падение престижа рабочих профессий, а также желание «легких» денег (охранник в коммерческой фирме получает на порядок больше, чем может предложить машиностроительное предприятие) отталкивают молодежь от работы на заводе. Кроме того, сказывается демографическая ситуация в стране.

В целом кадровую проблему можно подразделить на три основных направления:

- 1) обеспеченность квалифицированными работниками;
- 2) соответствие профессиональной подготовки имеющихся кадров для решения стоящих перед предприятием задач;
- 3) старение персонала предприятия.

По оценке Министерства экономики и труда Свердловской области потребность в дополнительном привлечении кадров в машиностроении в 2005 г. составляла 6,2 тыс. чел., из них 70% – потребность в рабочих с начальным профессиональным образованием, 8% – с высшим профессиональным образованием. Вместе с тем, следует отметить, что в 2002–2004 гг. на ряде предприятий города прошли массовые сокращения работников, например, на ОАО «Уралмаш» – 7,5 тыс. чел., ОАО «Турбомоторный завод» – 0,5 тыс. чел. Для бесперебойного функционирования машиностроительных предприятий Свердловской области необходимо в период с 2005 по 2015 гг. дополнительно привлечь 43,5 тыс. чел., в том

числе 13 тыс. чел с высшим профессиональным образованием и 24 тыс. чел. с начальным профессиональным образованием.

Одновременное наличие достаточно высокой безработицы, сокращения численности работников предприятий и высокой потребности в квалифицированных кадрах свидетельствует о повышении требований к качеству персонала на машиностроительных предприятиях, ориентации на оптимизацию производства, повышение производительности труда. По оценкам специалистов ведущих машиностроительных предприятий Екатеринбурга квалификация и подготовка около 30% рабочих и специалистов недостаточна для соответствия требованиям, предъявляемым к их рабочим местам.

Средний возраст персонала на машиностроительных предприятиях превышает 43 года, то есть находится на критической возрастной границе, что затрудняет преемственность при передаче опыта и профессиональных знаний, не обеспечивает физическую активность в направлениях работы, напрямую связанных с возрастными возможностями людей.

Доля руководителей и специалистов до 30 лет на предприятии составляет около 2%, до 45 лет – не более 8%, средний возраст специалистов превышает 45 лет, руководителей всех уровней – 49 лет. Таким образом, свое высшее образование (как правило – техническое) они получили как минимум 20 лет назад.

При этом за последние пять лет повысили квалификацию по своему профилю работы всего порядка 8% руководителей и специалистов, причем наибольшая активность в области повышения своего профессионального уровня наблюдается у руководителей среднего и низшего звена; из руководителей высшего звена квалификацию повысило не более 5% работников, из числа ведущих специалистов еще меньше – 3,5%.

По мнению ученых, Россия отстает от развитых стран в области технологии примерно на 45–50 лет. В частности, за годы реформ резко усилилось технологическое отставание России от развитых стран. В США, Японии, Германии, Швеции, других странах ЕЭС экономика сегодня прочно опирается на технологии V технологического уклада: электронику, вычислительную технику, программное обеспечение, телекоммуникации, роботостроение, информационные услуги. Более того, в настоящее время активно идет разработка следующего, VI технологического уклада, окончательный переход к которому в промышленно развитых странах завершится к началу 30-х гг. XXI в. Большинство же наукоемких отраслей России, по результа-

там анализа, проведенного Счетной палатой РФ, находятся в начале компьютерной революции, между III и IV технологическими укладами.

Современная промышленность, знания и технологии развиваются настолько быстро, что в течение каждых пяти лет количество информации удваивается и делает невозможным, безрезультатным использование в процесс трудовой деятельности только тех знаний, которые были приобретены в свое время в специальном или высшем учебном заведении.

Итак, с одной стороны, специалисты и руководители, получившие образование 20–30 лет назад, еще в доперестроечное время и практически не озабоченные профессиональным и должностным развитием, с другой – полувековое отставание от развитых стран.

Сложившаяся ситуация является существенным тормозом на пути к устойчивой конкурентоспособности машиностроительных предприятий. Решение ее многоаспектно и требует системного, многоуровневого подхода.

Во-первых, государство должно создать условия для установки реализации амбициозных целей развития промышленных предприятий, четко обозначить приоритеты научно-технической, инновационной, промышленной политики. Это позволит создать спрос на высококвалифицированные кадры в наукоемких отраслях, поднимет уровень качества кадрового потенциала, повысит привлекательность промышленного производства для специалистов нового формата, способных работать на прогрессивном оборудовании при реализации плана технического перевооружения машиностроительных предприятий. Кроме того, государству следует рассматривать образование как стратегию технологического прорыва и активизировать работу по процедуре конкурсного отбора инновационных образовательных учреждений, с целью оказания им государственной поддержки посредством предоставления субсидий.

Во-вторых, образовательные учреждения должны нацеливаться не только на обучение, но и на внедрение программ инновационного развития будущих трудовых ресурсов, эффективно использовать современные образовательные технологии, ориентироваться на конкретные настоящие и прогнозные потребности промышленности, расширять спектр совместных с предприятиями исследовательских работ.

В-третьих, самим машиностроительным предприятиям решение кадровых проблем необходимо начать с организации четкой и действенной системы внутрифирменного обучения.

Под внутрифирменным обучением следует понимать систему планомерного, непрерывного обучения всех категорий персонала, направленного на повышение квалификации, переподготовку, профессиональное развитие работников сообразно целям предприятий.

В качестве основных целей системы внутрифирменного обучения возможно выделить:

- внедрение современной системы управления и развитие управленческого потенциала;
- управление знаниями и развитие современных деловых навыков на всех уровнях организации;
- формирование единых корпоративных целей и ценностей, развитие корпоративной культуры;
- обеспечение устойчивой конкурентоспособности.

Внутрифирменное обучение позволяет учесть стратегические цели и текущие планы предприятия по развитию бизнеса и обеспечению его конкурентоспособности. Оно полностью адаптировано к внутренней среде компании, ее интересам, позволяет развить знания, умения, навыки персонала в том направлении, в котором это необходимо для предприятия, мобилизует и преумножает интеллектуальный потенциал компании.

Следует отметить следующие преимущества системы внутрифирменного обучения:

- 1) процесс обучения неразрывно связан с реалиями предприятия, иллюстрируется примерами из его сферы деятельности, учитывает специфику;
- 2) возможность реализации принципа системности обучения, как с позиции получаемых знаний, так и периодичности;
- 3) наличие единого учебного плана для всех форм обучения, разработанного в соответствии с целями и задачами предприятия;
- 4) обучение способствует развитию внутрифирменных коммуникаций, укреплению взаимопонимания между подразделениями и укреплению корпоративности.

Внутрифирменное обучение может осуществляться как силами самого предприятия (специалистами традиционных для машиностроительных предприятий центров технического обучения, руководителями и ведущими специалистами компании), так и, на принципах аутсорсинга, внешними организациями: консалтинговыми фирмами, оказывающие консультационные и образовательные услуги, образовательными организациями допол-

нительного профессионального образования, образовательными учреждениями высшего профессионального образования и послевузовского профессионального образования. При этом организация обучения возможна в самых разных формах, в том числе в качестве рабочих и корпоративных университетов.

Практика функционирования рабочих университетов доказывает их эффективность. Например, такая форма обучения рабочих реализуется на РУП «Минский тракторный завод» «практические навыки рабочих получает непосредственно на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения. Теоретические занятия ведут специалисты отделов главного технолога, механика, сварщика, конструктора и других подразделений завода. Преимущества такой учебы в том, что она ведется на современном оборудовании и в условиях, когда все подчинено технологической дисциплине и плану производства».

Деятельность корпоративных университетов направлена на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием, активизацию инновационной деятельности управленческого персонала. Успешно функционируют корпоративные университеты, организованные на предприятиях нефтегазового комплекса, черной металлургии («Северсталь»), появляются такие формы внутрифирменного обучения и в машиностроении.

Перед корпоративным университетом стоят следующие задачи:

- привлечение на предприятие новых научных знаний различных отраслей;
- выявление проблем и новых идей развития предприятия;
- повышение эффективности использования материальной базы образовательного процесса и средств предприятия, выделяемых на профессиональное обучение персонала;
- развитие системы НИОКР в сотрудничестве предприятия с научно-исследовательскими и образовательными учреждениями (организациями).

Решение поставленных задач возможно только при тесном взаимовыгодном сотрудничестве предприятий, научных и образовательных учреждений. Например, организованный в 2005 г. корпоративный университет на ФГУП «ПО Уралвагонзавод» традиционно взаимодействует с ведущими вузами города, в том числе УГТУ, горным университетом и успешно реализует целый комплекс программ внутрифирменного обучения.

В этой связи предоставляется целесообразным реализовать в Свердловской области систему мер по дальнейшему развитию интегрированных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы различных уровней образования и университетских комплексов, а также по совершенствованию механизмов взаимодействия кластеров учреждений профессионального образования и работодателей. Накопленный отечественный и зарубежный опыт создания подобных структур показывает наличие значительных резервов экономического роста на основе внедрения новых образовательных технологий, методов организации учебного процесса, повышения инновативности содержания непрерывного профессионального образования.

А. Г. Мокронос,
О. В. Шадрина

Екатеринбург

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕЖБЮДЖЕТНЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Как отмечал в своем послании Федеральному Собранию Президент РФ, самые насущные для граждан страны проблемы – это прежде всего – качество и доступность жилья, образования, медицинского обслуживания.

Стабильность бюджетной и налоговой политики является важнейшим фактором социальной ориентации экономики, поскольку ни о каком развитии социально-значимых сфер общества, в том числе сферы образования, не может быть и речи, до тех пор, пока не будут выработаны необходимые принципы и механизм эффективного функционирования межбюджетных отношений.

На начало 2000-х гг. состояние управления общественными финансами характеризовалось глубокими противоречиями:

- формальная централизация – неформальная автономия;
- неопределенность полномочий – неопределенность ответственности;
- контроль над соответствием факта плану – несоответствие плана целям и результатам.