

и совершает тем самым профессиональный поступок. На данном уровне обеспечивается решение проблемы на уровне специалиста. Вырабатывается личный стиль профессиональной деятельности. Человек действует как профессионал.

Обозначенные выше предложения можно рассматривать как подходы к разработке критериев формирования профессиональной (экономической) компетенции ремесленников-предпринимателей.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ КОМПЛЕКСЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Л. А. Захарова
Екатеринбург

Развитие и широкое применение информационных технологий (далее именуются – ИТ) в промышленном секторе является глобальной тенденцией мирового индустриального развития. В условиях быстро меняющихся потребительских предпочтений сложность разработки и выпуска изделий, повышенные требования к качеству машиностроительной продукции и ее информационному сопровождению, переход к мелкосерийному производству различных модификаций продукта требуют увеличения скорости подготовки проектов и принятия необходимых управленческих решений. Ключевым моментом развития предприятий машиностроения становится информационно-технологическое оснащение внутренних бизнес-процессов и внешних производственных связей, а, следовательно, соответствующее кадровое обеспечение. Это особенно актуально для таких индустриально-развитых регионов как Свердловская область, где имеется ряд проблем развития информационных технологий.

Отсутствие на протяжении длительного времени инвестиций в развитие ИТ-технологий промышленного сектора, диспропорции на рынке информационных систем и программных продуктов обусловили низкий уровень оснащенности информационными средствами и квалифицированными ИТ-специалистами машиностроительных предприятий региона.

На сегодняшний день основными факторами, препятствующими получению полного эффекта от внедрения ИТ на предприятиях машиностроения, являются сложившаяся в процессе развития большинства предприятий локально-очаговая автоматизация отдельных подразделений, невысокий уровень компьютерной грамотности работников, а также по-прежнему низкая доля расходов на ИТ-сектор. Так, затраты предприятий машиностроительного комплекса Свердловской области на информатизацию не превышают 1% от объема отгруженной продукции, что ниже среднеотраслевого по стране и в 2 раза отстает от уровня расходов на информационные технологии западных компаний.

В то же время, ежегодный эффект от реализации проектов создания комплексных интегрированных систем управления всеми подразделениями на отдельных предприятиях машиностроения может проявиться в увеличении объемов выпуска продукции от 25 до 100%, снижении издержек и сокращении сроков технической подготовки производства на 50%. Внедрение информационных систем в основное производство служит акселератором повышения технологического уровня производственной базы и способствует росту производительности труда на предприятии на 40–45%.

На современном этапе ключевым направлением технологического обновления производственного процесса и, соответственно, выпускаемой продукции в машиностроительном комплексе Свердловской области становится обеспечение информационной поддержки жизненного цикла изделия за счет внедрения современных систем конструкторско-технологической подготовки производства и масштабного обновления станочного парка на основе производственных комплексов с числовым программным управлением.

По данным предприятий, общие затраты на модернизацию и техническое перевооружение производства предприятий машиностроения Свердловской области в 2009–2015 гг. запланированы на уровне порядка 58 млрд р. При этом предполагается увеличение объемов финансирования проектов информатизации управления производством и разработок новых изделий в машиностроительном комплексе Свердловской области к 2012 г. более чем в 5 раз.

Динамично развивающееся производство неизбежно спровоцирует соответствующие изменения в кадровом составе организации в сторону увеличения потребности в высококвалифицированных специалистах в сфере эксплуатации информационных продуктов.

В условиях несовершенства материально-технической базы и отсутствия современных образовательных технологий подготовки инженерных и рабочих кадров учреждениями среднего и высшего профессионального образования одним из инновационных способов организации образовательного процесса становится интеграционное взаимодействие учебных заведений с бизнесом.

Положительным примером установления подобного сотрудничества является создание на базе образовательных учреждений специализированных учебных классов и учебно-демонстрационных центров, оснащенных современными обрабатывающими комплексами. В частности, поставка ООО «Униматик» и ООО «УМК «Пумори-СИЗ» на договорной основе на площадку Российского государственного профессионально-педагогического университета новейших зарубежных технических средств и информационных технологий позволяет студентам в процессе обучения ознакомиться и приобрести практические навыки работы с новейшими производственными системами, эксплуатируемыми на предприятиях. Это в полной мере соответствует запросам работодателей к квалификационным требованиям выпускников и, в последующем, значительно облегчает им поиск и подбор необходимого сотрудника, а также сокращает расходы на переподготовку персонала.

Накопление и тиражирование данного опыта формирования инновационных моделей подготовки кадров с использованием ведущих информационных технологий в машиностроительном комплексе будет способствовать не только решению кадровых вопросов в области информатизации, но и обеспечит качественное технологическое развитие машиностроения региона в свете достижения обозначенных правительством долгосрочных стратегических приоритетов.

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УЧРЕЖДЕНИИ НПО

Е. Ю. Зимина

Екатеринбург

Для достижения конкурентных преимуществ в подготовке квалифицированных кадров в системе управления персоналом образовательного учреждения должны учитываться аспекты человеческого фактора через решение следующих вопросов:

- общего руководства социальными процессами, связанными с представлением образовательной услуги;
- рассмотрения взаимодействия людей как одной из решающих составных частей качества образовательной услуги;
- признания важности понимания образа, создавшегося у потребителей об образовательном учреждении, культуре и исполнении услуги;
- развитие умений и способностей персонала образовательного учреждения;
- стимулирования заинтересованности персонала повышать качество преподавания и обучения и удовлетворять образовательные потребности обучаемых.

Подчеркнем три момента, относящиеся к управлению персоналом образовательного учреждения:

- управление персоналом является *деятельно-ориентированным* и больше направлено в основном на практические действия, чем на различного рода канцелярские дейст-