

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-

вия или правила, хотя в ряде моментов выполнение требуемых инструкций и правил является определяющим при выполнении подчиненными своих обязанностей;

- управление персоналом является *индивидуально ориентированным*, когда каждый работник должен рассматриваться как личность и ему предлагается выполнение работ (насколько это возможно), соответствующих его индивидуальным желаниям. Здесь имеется в виду, что работник одни обязанности может выполнять с «душой», очень грамотно и с наибольшей пользой для организации, чем, возможно, другие работники, а остальные обязанности – только четко по инструкции. И здесь, зачастую, очень эффективен прием управления, когда работник, даже отлично выполняющий свои обязанности, через определенное время (3–4 года – из опыта иностранного менеджмента) переходит на другую работу в пределах его компетенции и его желания, что дает новый творческий импульс при выполнении новых обязанностей;

- управление персоналом является *перспективно ориентированным*.

Эффективное управление персоналом должно помогать организации через ее обеспечение компетентными и заинтересованными в результатах своего труда работниками. Отсюда, человеческий фактор должен постоянно учитываться как в тактических (краткосрочных), так и долгосрочных стратегиях организации.

В Российском профессионально-педагогическом университете на кафедре профессиональной педагогики уже давно ведутся разработки различных методик по управлению персоналом образовательного учреждения. В частности разработана методика оценки административно-управленческого персонала на стадии отбора в кадровый резерв для учреждений начального профессионального образования. Методика имеет целью оценить качества кандидата в руководители на стадии отбора на вакантную должность, его готовность выполнения работы в должности заместителя директора.

Необходимость оценки руководящих кадров вызвана тенденциями развития современной системы образования, обозначенными в федеральных и региональных документах (Концепции модернизации Российского образования; Программы развития образования в Свердловской области, решения коллегий министерства общего и профессионального образования Свердловской и др.

В зависимости от целей и задач оценка административно-управленческого персонала может быть оперативно модифицирована как в содержании оценочных листов, так и в применяемых тестовых и психодиагностических методиках. Применяя разработанную методику оценки, можно решать следующие задачи:

- охарактеризовать кандидата в руководители в плане как его управленческих качеств так и профессиональных знаний;
- выявить наличие/отсутствие управленческой команды и определить уровень ее интеграции;
- оценить управленческий потенциал подразделения училища;
- выявить претендентов для формирования резерва руководителей;
- найти конфликтогенные зоны во взаимоотношениях руководителя как по горизонтали, так и по вертикали;
- разработать программы адаптации кандидата к назначению на будущую должность и др.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДСТВА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТОВ

А. С. Зуева
Екатеринбург

Важным звеном подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях высшего образования является научно-исследовательская работа. Она представляет собой эффективное средство формирования профессиональной компетенции обучающихся, развития