

ПРОБЛЕМЫ РЫНОЧНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Аннотация. Рассмотрены современные проблемы профессиональной подготовки кадров, важность обучения персонала. Раскрыта сущность непрерывного образования и компетенций работника. Определены проблемы совершенствования системы высшего образования и повышения качества подготовки специалистов.

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти професійної підготовки кадрів, важливість навчання персоналу. Розкрито сутність безперервної освіти і компетенцій працівника. Визначено проблеми вдосконалення системи вищої освіти та підвищення якості підготовки фахівців.

Annotation. The paper deals with the theoretical aspects of professional training, the importance of personnel training. The essence of continuing education and competencies of employees has been revealed. The problems of improving the higher education system and the quality of professional training have been identified.

Ключевые слова: обучение персонала, подготовка кадров, непрерывное образование, компетенции работника.

Для Украины на этапе становления социальной рыночной экономики чрезвычайно важно осознать решающую роль человеческих ресурсов в экономическом развитии, а также то, что человек при этом находится в центре внимания любого производства.

Исследованием вопросов трансформации образования и профессиональной подготовки кадров занимались Шаронина Ю. В., Батышева С. Я., Кибанов А. Я., Н. Ильченко и др.

Целью статьи является исследование трансформации образования и профессиональной подготовки кадров.

Актуальность данной темы заключается в том, что обучение персонала является самым важным средством достижения стратегических целей любой организации.

Научно-технический прогресс – один из основополагающих факторов современного экономического развития – предусматривает в качестве важнейшего условия кардинального совершенствования рабочей силы улучшение ее характеристик на рынке труда. Особенность современного состояния украинской экономики заключается в том, что процессы рыночных преобразований осуществляются в условиях глубокого затяжного кризиса и во времени, когда насущной является необходимость преодоления значительного отставания в научно-технической сфере.

Развитие персонала является важнейшим условием функционирования любой организации. Это особенно актуально в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний, навыков и умений. Поэтому организация профессионального обучения персонала стала одной из основных функций управления персоналом любой организации.

Именно обучение персонала является основным путем получения профессионального образования. Работая в организации, сотрудник постоянно должен повышать уровень своего образования, осваивая теоретическую часть профессии и приобретая практические навыки посредством обучения, развивая свой трудовой потенциал. Поэтому большое значение имеют профессиональная подготовка, переподготовка и обучение кадров.

Подготовка кадров – это обучение, которое направлено на получение необходимой профессии или специальности.

Обучение – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами обучения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [1].

По степени организации процесса обучения выделяют организованные и неорганизованные формы обучения персонала.

Организованная форма – это обучение, при котором профподготовка персонала проводится на рабочем месте в процессе выполнения повседневных должностных обязанностей. Этот вид обучения призван обеспечить приобретение узконаправленных профессиональных знаний и умений.



Неорганизованная форма основана на обучении персонала вне организации при условии отстранения его от исполнения своих должностных обязанностей. Подобное обучение направлено на формирование более полных и актуальных профессиональных знаний, умений и навыков. Предметом обучения являются знания, умения, навыки, способы общения.

В зависимости от содержания мероприятия по обучению выделяют лекции, семинары, стажировки, обучение в профессиональной области, отработку поведения, проблемно-ориентационное обучение.

К методам обучения на рабочем месте относятся наставничество, консультирование, показ приемов работы.

Переподготовка – это обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к результатам труда или овладения новой профессией. Переподготовка кадров означает производственно-техническое обучение тех работников, профессии или специальности которых стали ненужными [1].

Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации – важное звено в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Действительно, меняя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, организация может обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых последними к качеству рабочей силы.

Качественная подготовка и обучение кадров предполагают разработку системы профессионального развития персонала в организации, которая должна быть направлена на приведение уровня квалификации работников в соответствие с требованиями производства, оптимальное удовлетворение личных интересов работников, связанных с самореализацией, повышение эффективности их труда. Такая система должна включать в себя:

профессиональное обучение персонала;

аттестацию персонала, который согласно с классификацией профессий принадлежит к соответствующим профессионально-должностным категориям;

сертификацию персонала;

формирование резерва руководителей предприятий, учреждений и организаций.

Данная система профессионального обучения персонала в настоящее время должна носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности. Организации должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

В современных условиях важным элементом подготовки кадров является непрерывность процесса образования.

Непрерывное образование – это целостный процесс, обеспечивающий поступательное развитие творческого потенциала личности и всестороннее обогащение ее духовного мира. Он состоит из последовательно возвышающихся ступеней специально организованной учебы, дающих человеку благоприятные для него изменения социального статуса [2].

В центре внимания идеи непрерывного образования находятся сам человек, его личность, желания и способности, разностороннему развитию которым уделяется основное внимание. Именно в процессе непрерывного обучения работник должен приобрести необходимые ему компетенции, которые помогут ему успешно решать поставленные перед ним задачи.

Компетенции – это личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей, таких, как: умение ставить четкие цели, планирование и организация, лидерство, ориентация на результат, сбор и анализ информации, навыки коммуникации, умение работать в группе, адаптивность к изменениям, личное развитие.

В современных организациях компетенциям отводится важная роль в политике и практике управления персоналом. В некоторых организациях набор компетенций находится в центре всей работы с персоналом и используется в конкретных целях. Роль профессиональной компетентности специалистов является важной для успешного функционирования организации. Для приобретения необходимых компетенций человеку необходимо высшее образование, которое на сегодняшний день является одной из важнейших потребностей людей.

В современном мире высшее образование становится главной сферой человеческой деятельности, в решающей степени определяющей самые главные стороны и аспекты жизни общества. Роль высшего образования – это сущность образования для каждого человека, его ценности, взгляды, интересы, и самый массовый вид современной деятельности людей, в котором занято одновременно большое количество людей.

Проблема совершенствования системы высшего образования и повышения качества профессиональной подготовки специалистов в Украине является важнейшей социокультурной проблемой, решение которой возможно только при условии приведения образования в соответствие с новыми социально-экономическими требованиями рыночной экономики.

В соответствии с Государственной национальной программой "Образование" ("Украина XXI век") предусмотрено развитие образования на основе новых прогрессивных концепций, внедрение в учебно-воспитательный процесс современных педагогических технологий и научно-методических достижений.

Планируется реорганизация существующих и создание новых учебных воспитательных учреждений нового поколения.



Ета програма передбачає створення можливості широкого вибору форм освіти, засобів навчання, що відповідають освітнім потребам особистості. Передбачається оновлення змісту освіти, впровадження ефективних технологій, створення нової системи методического та інформаційного забезпечення освіти, впровадження України в транс-континентальну систему комп'ютерної інформації. Це можливо лише за умови створення національного науково-педагогічного інформаційного простору, впровадження нових інтелектуальних інформаційних технологій навчання [3].

Таким чином, теоретичний аналіз основних аспектів ринкової трансформації освіти призводить до висновку, що навчання персоналу є дуже актуальним питанням в аспекті ринкової економіки, так як воно виконує найважливіше умову соціально-економічного розвитку країни, а також всебічного розвитку особистості.

Научн. рук. Пилипенко С. Н.

Література: 1. Крушельницька О. В. Управление персоналом / О. В. Крушельницькая, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2008. – 296 с. 2. Левченко Е. Современное непрерывное профессиональное образование и подготовка кадров в Украине / Е. Левченко. – М., 2010. – 350 с. 3. Аверин А. Н. Профессиональная подготовка кадров / А. Н. Аверин. – М., 2008. – 120 с. 4. Ильич Л. М. Государственное регулирование профессиональной подготовки кадров / Л. М. Ильич. – М., 2009. – 200 с.

УДК 331.103

Кандиба К. О.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

ОРГАНІЗАЦІЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто основні положення організації нормування праці. Виявлено основні чинники, які впливають на ефективність організації нормування, і визначено шляхи його вдосконалення.

Аннотация. Рассмотрены основные положения организации нормирования труда. Выявлены основные факторы, которые влияют на эффективность организации нормирования, и определены пути его совершенствования.

Annotation. The paper describes the basic provisions concerning the organization of work measurement, the major factors affecting the efficiency of the organization of regulation and the ways to improving it.

Ключові слова: нормування праці, цілі нормування праці, завдання нормування праці, методи вивчення робочого часу.

Одним із дієвих засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємств у ринкових умовах є обґрунтоване нормування праці, оскільки воно сприяє скороченню витрат праці, економії коштів на оплату праці, зниженню собівартості продукції та підвищенню ефективності господарювання.

У вітчизняній практиці нормування традиційно розглядається як одна зі складових оплати праці, оскільки дає можливість встановлювати обґрунтовані норми її витрат, сприяє виявленню і використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню собівартості й трудомісткості виготовлення продукції, стимулює підвищення кваліфікації працівників. Саме це й визначає актуальність теми.

Проблемам нормування праці на сьогодні приділяється значна увага з боку багатьох спеціалістів у цій сфері. Так, провідними роботами в нормуванні праці є роботи таких авторів: А. Колота, М. Тарана, М. Софінського, А. Зубкової, Л. Суєтиної, В. Брильова [1 – 6]. У якості першочергових заходів поліпшення нормування праці розглядається вдосконалення правового, науково-методичного, нормативного, кадрового та інформаційного забезпечення.

Метою статті є висвітлення основних питань організації нормування праці в Україні і пошук шляхів його вдосконалення.

Доцільність і ефективність будь-якої праці й виробництва забезпечується, в першу чергу, його раціональною організацією. Раціональна організація праці потребує чітко визначених витрат