

3. Гаврилова О.Е. К вопросу о подготовке специалистов-конструкторов швейного производства в условиях образовательного кластера / О.Е. Гаврилова, Ф.Т. Шагеева, Л.Л. Никитина [Электронный ресурс]. – Режим доступа : URL: <http://conference.kemsu.ru/>.
4. Лук'яненко О.Д. Кластеры в системе активизации инновационной деятельности / О.Д. Лук'яненко // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ : сб. науч. трудов. – Албена-Донецк : ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецке, 2012. – С. 185–188.
5. Блістер М., Гендерсон Дж., Муні Г. Економіка охорони здоров'я / [М. Блістер, Дж. Гендерсон, Г. Муні] ; пер. з англ. В. Чайковського. – К. : Основи, 1998. – 313 с.
6. Арсеньев Д.Г., Алексанков А.М., Кораблев В.В. и др. Организация и функционирование научно-образовательных центров в вузе : [учеб. пособ.] / [Д.Г. Арсеньев, А.М. Алексанков, В.В. Кораблев и др.] ; под ред. Д. Г. Арсеньева и А.М. Алексанкова ; 2-е изд., изм. и доп. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2008. – 76 с.
7. Основні шляхи подальшого розвитку системи охорони здоров'я в Україні / Під заг. ред. В.М. Лехан, В.М. Рудого. – К. : Вид-во Раєвського, 2005. – 168 с.
8. Пашенко В.М. Підприємницька діяльність та управління фінансами в охороні здоров'я / В.М. Пашенко. – Київ, 2002. – 156 с.
9. Смирнов А.В. Образовательные кластеры и инновационное развитие / А.В. Смирнов. – Казань : Школа, 2010. – 102 с.
10. Трушкина Л.Ю., Тлепцеришев Р.А., Трушкин А.Г., Демьянова Л.М. Экономика и управление здравоохранением : [учеб. пособ.] / [Л.Ю. Трушкина, Р.А. Тлепцеришев, А.Г. Трушкин, Л.М. Демьянова] ; изд-е 2-е. – Ростов : Феникс, 2003 – 384 с.
11. Филиппов П. Кластеры конкурентоспособности / П. Филиппов // Эксперт. Северо-Запад. – 2003. – № 43(152). – С.12–16.
12. Зенина Л.А., Шешунов И.В., Чертухина О.Б. Экономика и управление в здравоохранении: [учебник] / [Л.А. Зенина, И.В. Шешунов, О.Б. Чертухина]. – М. : Академия, 2006 – 208 с.
13. Stiglitz, Joseph. Knowledge for Development: Economic Science, Economic Policy, and Economic Advice. World Bank Conference on Development Economics, Washington, D.C., April 20–21, 1998.

УДК 331.1

Мироненко Є.В.

*доктор технічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
Донбаської державної машинобудівної академії*

Шашко В.О.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
Донбаської державної машинобудівної академії*

ДО ПИТАННЯ ЗАЛУЧЕННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ І УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ У ВИРОБНИЧІ СТРУКТУРИ

У статті обґрунтовано необхідність використання нових підходів до розробки та впровадження ефективних форм залучення молодих інженерно-технічних та управлінських кадрів у інтегровані структури промислових підприємств. Представлено форми і методи залучення фахівців на підприємства, недоліки існуючої системи залучення кадрів. Розглянуто заходи, що сприяють залученню, успішній адаптації й розвитку кадрів промислового підприємства. Представлено форми інтеграції освіти, науки і виробництва в єдину систему з метою формування оптимальних механізмів залучення та закріплення молодих фахівців на промислових підприємствах.

Ключові слова: підприємство, кваліфіковані кадри, кадрове забезпечення, освітні організації, інтеграція, регіональна модель.

Мироненко Е.В., Шашко В.А. К ВОПРОСУ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ СТРУКТУРУ

В статье обоснована необходимость использования новых подходов к разработке и внедрению эффективных форм привлечения молодых инженерно-технических и управленческих кадров в интегрированные структуры промышленных предприятий. Представлены формы и методы привлечения специалистов на предприятия, недостатки существующей системы привлечения кадров. Рассмотрены меры, способствующие привлечению, успешной адаптации и развитию кадров промышленного предприятия. Представлены формы интеграции образования, науки и производства в единую систему с целью формирования оптимальных механизмов привлечения и закрепления молодых специалистов на промышленных предприятиях.

Ключевые слова: предприятие, квалифицированные кадры, кадровое обеспечение, образовательные организации, интеграция, региональная модель.

Mironenko E.V., Shashko V.O. CONCERNING INVOLVEMENT OF THE ENGINEERING AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL INTO PRODUCTION STRUCTURES

The article substantiate the need for new approaches to the development and implementation of effective forms when involving young engineers and management personnel into the integrated structures of industrial enterprises. The article presents the forms and methods of attracting professionals to the company, the shortcomings of the existing system to attract the personnel. The measures to promote involvement, successful adaptation and development of the personnel at an industrial enterprise are considered. The forms of the integration of education, science and production in to a single system in order to develop the optimal mechanisms for attracting young professional sand their consolidation act industrial enterprises are presented.

Keywords: enterprise, qualified personnel, staffing, educational institutions, integration, regional model.

Постановка проблеми. Одним з найважливіших факторів, що стримують розвиток більшості галузей промисловості в Україні, є дефіцит кваліфікованих

робітників, здатних в умовах сучасного конкурентоспроможного підприємства виконувати високоточні операції на сучасному автоматизованому обладнанні,

інженерів-конструкторів і технологів, здатних розробляти і створювати продукцію, що може успішно конкурувати на вітчизняному та світовому ринках. У даних умовах одним із завдань, що стоять перед промисловими підприємствами, є створення ефективних механізмів залучення молодих фахівців з використанням сучасних технологій представлення і донесення інформації до широкого кола зацікавлених осіб (освітніх організацій всіх рівнів професійної освіти, органів влади та регіональних служб зайнятості, професіоналів, наявних на ринку праці). Завдання залучення молодих інженерно-технічних і управлінських кадрів на підприємство слід розглядати в рамках цілісної системи управління персоналом підприємства та кадровим резервом, тобто кадрової політики.

Аналіз останніх досліджень й публікацій. Проблема управління персоналом та кадрової політики отримала осмислення в концепціях професійного самовизначення, персонального розвитку, психології зрілості, психології успіху, мотивації досягнення (Д. Сьюпер, Д. Тідман, Д. Холл, Е. Шейна, Д. Мак-Клелланд, А.А. Агапов, А.Л. Журавльов, Е.Г. Молл, А.Д. Кібанов та ін.). Незважаючи на досить широкий проблемний пласт досліджень в цій галузі (чинників, умов, особистісних складових, ціннісних і мотиваційних компонентів), є необхідність подальшого змістовного аналізу теоретичних і прикладних аспектів управління персоналом та кадровою політикою в контексті структурного та змістовного аналізу питань забезпечення промислових підприємств кваліфікованими кадрами.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз ситуації в галузі забезпечення кваліфікованими кадрами промислових підприємств, а також ситуації на регіональному сегменті ринку праці показав, що має місце не кількісний дефіцит, коли фахівці є, але їх кількості недостатньо, а якісний і структурний дефіцит кадрів. Фактично припинилося відтворення професій з багатьох важливих напрямків, а система підготовки фахівців в організаціях професійної освіти не встигає за змінами у сфері практичної діяльності. Ситуація з кадровим забезпеченням промислових підприємств ускладнюється відсутністю ефективних форм взаємодії системи професійної підготовки та сфери споживання фахівців. На ринку праці практично відсутні механізми, що забезпечують приплив нових кваліфікованих кадрів і молодих перспективних фахівців у промисловість.

Таким чином, в даний час відсутня більшість важливих елементів інфраструктури кадрового забезпечення, а також відтворення кадрового потенціалу промислових підприємств, особливо високотехнологічних та наукомістких. Завдання формування ефективної інфраструктури кадрового забезпечення секторів промисловості не може бути вирішене в рамках одного підприємства, воно вимагає участі та консолідації зусиль багатьох суб'єктів: державних органів, об'єднань виробників, навчальних закладів, корпоративних центрів підготовки персоналу, спеціалізованих інформаційних центрів і агентів ринку праці.

Мета статті полягає у обґрунтуванні необхідності використання нових підходів до розробки та впровадження ефективних форм залучення молодих інженерно-технічних та управлінських кадрів у інтегровану структуру промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пошук найбільш ефективних форм залучення молодих інженерно-технічних і управлінських кадрів у інте-

гровані структури промислових підприємств повинен бути пов'язаний з процесами навчання майбутніх фахівців, адаптації нових співробітників, підвищення кваліфікації та самонавчання всього персоналу підприємств, а також формування системи розвитку кар'єри персоналу.

Головним принципом комплектування кадрами сучасного промислового підприємства стає планування персоналу на основі перспективних цілей підприємства та активне залучення кваліфікованих фахівців за рахунок створення оптимальних умов для реалізації їх інтелектуального потенціалу і потреб. Форми і методи залучення фахівців на підприємства досить різноманітні (рис. 1).

Структура існуючої системи залучення кадрів на підприємства (рис. 2) має ряд недоліків, основними з яких є:

1. Недосконалість нормативно-правової бази, що регламентує питання спільної діяльності всіх учасників системи.
2. Відсутність єдиної стратегії розвитку кадрового потенціалу регіону.
3. Відсутність чіткого механізму обміну інформацією про потреби в кадрах і можливостях ринку праці між усіма учасниками системи.
4. Недостовірність статистичних даних про можливості працевлаштування і фактичної зайнятості населення.



Рис. 1. Форми і методи залучення кадрів

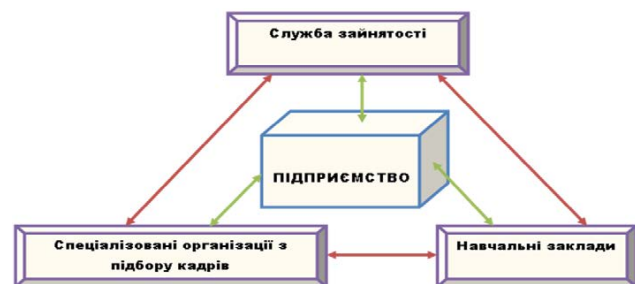


Рис. 2. Структура системи залучення кадрів на підприємстві

5. Недостатньо ефективні форми взаємодії всіх учасників системи, наявність внутрішньої конкуренції серед учасників, що займаються підбором і працевлаштуванням фахівців.

6. Недостатньо чітко сформульовані підприємствами вимоги до фахівців, що ускладнює їх підбір сторонніми організаціями.

7. Відсутність відпрацьованих і практично реалізованих методик формування інтегрованих структур в області розвитку кадрового потенціалу конкретних підприємств.

У даний час в рамках вирішення проблеми залучення кадрів на промислові підприємства відбувається інтеграція зусиль підприємств-роботодавців та освітніх організацій, що реалізують програми підготовки молодих фахівців інженерно-технічного та управлінського профілю.

Спільні зусилля промислових підприємств та освітніх організацій, що реалізують програми безперервної професійної освіти (професійно-технічна освіта – вища освіта – післядипломна освіта), спрямовані на реалізацію наступних заходів, що сприяють залученню, успішній адаптації й розвитку кадрів промислового підприємства:

1. Створення системи постійного моніторингу розвитку економіки і соціальної сфери, науки, техніки і технологій, поточних і перспективних потреб ринку праці в кадрах різної кваліфікації та модернізація на цій основі структури змісту професійної освіти відповідно до вимог основних галузей промисловості України.

2. Створення гнучкої, динамічної системи професійної освіти на основі диверсифікації освітніх програм, форм управління та технології навчання. Інтеграція професій та спеціальностей зі скороченням їх кількості.

3. Зміна мети професійної освіти (в тому числі внутрішньофірмового навчання): з озброєння професійними знаннями та вміннями – на професійний розвиток тих, хто навчається, з підготовки вузького спеціаліста – на підготовку професіонала, який володіє соціальною, комунікативною, інформаційною, когнітивною та спеціальною компетенціями (компетентнісний підхід в професійній освіті).

4. Розвиток існуючих систем планування кар'єри молодих фахівців промислових підприємств і забезпечення випереджаючого характеру професійної освіти, в основі якого лежить ідея професійного розвитку особистості, що формує її професійну мобільність і готовність до опанування нових, перспективних технологій і професій.

5. Розвиток мережі інноваційних освітніх організацій (ліцеїв, коледжів, навчальних комплексів та ін.), що забезпечують реалізацію декількох функцій:

- донесення інформації про підприємства-роботодавців до майбутніх фахівців;
- формування позитивного іміджу роботодавця;
- підвищення рівня професійної освіти як майбутніх, так і працюючих на підприємствах фахівців;
- здійснення спільних проектів з розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств і освітніх організацій.

6. Залучення молодих кадрів на підприємства за допомогою здійснення різних моделей інтеграції професійно-технічної та вищої освіти, розвитку спадковості, багатоступенчатості підготовки кадрів. Розвиток системи безперервної професійної освіти.

7. Створення ефективної системи сприяння працевлаштуванню випускників професійно-технічних навчальних закладів та вищих навчальних закладів на промислові підприємства, включаючи розвиток цільової контрактної підготовки та стажування.

8. Розвиток на базі професійно-технічних навчальних закладів та вищих навчальних закладів системи

додаткової професійної освіти, яка забезпечить психологічну підготовку фахівців до зміни видів діяльності (у тому числі адаптаційну підготовку фахівців для підприємств).

Інтеграція освіти, науки і виробництва в єдину систему з метою формування оптимальних механізмів залучення та закріплення молодих фахівців на промислових підприємствах проектується і моделюється на рівні вироблення загальних концепцій розвитку, визначення глобальних стрижневих цілей, принципів і технологій взаємодії. При цьому інтеграційні процеси освітніх організацій і підприємств класифікуються за типом, видом та формами [1, с. 178]. За типом розрізняють інституціональну (утворення нових інститутів) і програмну інтеграцію (спільна діяльність на основі деякої програми). Види інтеграції підрозділяються на структурно-організаційні, матеріально-технічні та кадрові. До форм інтеграції можуть бути віднесені:

- спільні науково-освітні організації (навчально-наукові комплекси, науково-освітні центри, базові кафедри та спеціальні факультети);

- центри передових досліджень, сформовані на базі об'єднань провідних вузівських і академічних наукових колективів і фінансовані на конкурсній основі;

- спільні інноваційні структури (випробувальні центри, дослідне виробництво, наукові та технологічні парки, бізнес-інкубатори, консалтингові бюро та ін.).

У даний час процеси інтеграції освіти, науки і виробництва охоплюють широкий спектр напрямків діяльності, але проблемою при цьому стає створення в освітній організації такої організаційної структури, яка буде реалізовувати механізм адаптації навчального процесу до мінливих запитів ринку праці та конкретного роботодавця.

Зараз загальним напрямком вирішення поставленого завдання є розвиток університетів як навчально-науково-інноваційних комплексів, що забезпечують безперервний процес підготовки фахівців та інноваційної продукції для пріоритетних галузей промисловості в тісній взаємодії з іншими організаціями освіти всіх рівнів професійної підготовки. Саме в рамках такого комплексу повинні створюватися організаційні структури, покликані реалізовувати завдання розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств.

Останнім часом набуває поширення практика укладання договорів про спільну діяльність професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів та промислових підприємств з метою створення об'єднань типу холдингів або науково-освітніх центрів, технопарків і корпоративних університетів [2–5]. Такого роду об'єднання відіграють роль структуроутворюючих елементів національних інноваційних систем інтелектуального і технологічного розвитку. Політика інтеграції забезпечує співпричетність освітніх організацій не тільки до розробки нових технічних ідей, але й до їх впровадження у виробництво, сприяє створенню в процесі творчої взаємодії основ освітніх, наукових і виробничих технологій.

Діяльність спільних науково-освітніх центрів спрямована на відпрацювання різних пілотних проектів і супровід процесу впровадження результатів цих проектів як в середовищі корпоративних членів, так і за її межами. Науково-освітні центри, корпоративні університети мають гнучку структуру, що дозволяє інтегрувати ресурси освітніх організацій і

підприємств для забезпечення системного безперервного розвитку кадрового потенціалу всіх сторін на основі сучасних інформаційних технологій, досягнень інноваційної методології, процесного консультування, проектного підходу, психології та педагогіки дорослих.

Подібні форми взаємодії в системі «освіта – наука – виробництво» спрямовані на вирішення наступних завдань:

- формування цілісної системи підготовки інженерних і науково-педагогічних кадрів регіону та країни, збудованої на основі сучасних концепцій і технологій професійної освіти;

- забезпечення прискореного зростання професійної майстерності фахівців і включення їх у вирішення завдань науково-технічного прогресу на підприємстві за рахунок максимального наближення навчального процесу до виробництва;

- скорочення термінів адаптації спеціалістів до умов конкретного підприємства та їх підготовка до змін у техніко-технологічному та організаційному базисі підприємства;

- об'єднання матеріально-технічної бази підприємства та організаційно-методичного забезпечення освітньої організації, професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу та провідних фахівців підприємства з метою досягнення синергічного ефекту в навчальному процесі.

Слід також враховувати, що в останні роки на тлі нестабільної економічної і політичної ситуації скоротився приплив молодих кадрів в окремі регіони України. Виходячи з цього, розвиток кадрового потенціалу регіонів все сильніше буде залежати від регіональних моделей (і регіональної практики) інженерної та управлінської освіти. У подібних умовах інтеграція професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів і підприємств різних галузей економіки регіону буде створювати основу для розвитку та підвищення інтелектуального потенціалу регіону, залучення на підприємства молодих інженерних і управлінських кадрів.

У зв'язку з цим розробка регіональних моделей залучення кадрів у промислові виробничі структури повинна базуватися на таких принципах:

1. Перехід освітніх організацій системи професійної освіти на багаторівневу систему навчання, яка дозволяє використовувати множинні варіанти зв'язків напрямів підготовки інженерних та управлінських спеціальностей, що дозволить динамічно реагувати на попит регіонального ринку праці.

2. Створення в Україні університетських центрів інженерної освіти та міжрегіональних центрів елітної підготовки фахівців з фінансуванням розвитку їх

матеріальної, методичної, інформаційної бази та науково-дослідної діяльності, що стане гарантією високоякісного формування фахівців інженерного профілю для промислових підприємств.

3. Формування регіональних науково-освітніх комплексів (або «великих університетів»), які об'єднують провідні вузи і найпотужніші підприємства, що забезпечить збереження єдності академічної та практичної підготовки фахівців аж до кадрів вищої кваліфікації і сприятиме вирішенню кадрових регіональних проблем за багатьма компонентами.

4. Забезпечення взаємозв'язку регіональних освітніх мереж шляхом створення центрів дистанційного навчання, асоціювання вузів різних регіонів (з тимчасовою контрактацією провідних учених і педагогів або з введенням програм обміну, або в рамках об'єднаних вузів).

5. Формування наукових, науково-методичних і науково-технічних програм обміну.

Висновки. Одним з інструментів, що сприятимуть забезпеченню промислових підприємств кваліфікованими кадрами, можуть стати регіональні моделі залучення інженерно-технічних і управлінських кадрів у виробничі структури промислових підприємств, які стануть основою реалізації механізму адаптації навчального процесу професійно-технічних і вищих навчальних закладів України до мінливих запитів вітчизняного ринку праці, забезпечать безперервний процес підготовки фахівців та інноваційної продукції для пріоритетних галузей промисловості країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Байрамова Ж.М. Интеграция образования и науки как движущая сила модернизации экономики России / Ж.М. Байрамова // Известия Пензенского гос. пед. ун-та им. В.Г. Белинского. Серия «Общественные науки». – 2011. – № 24. – С. 174–180.
2. Хохлов Н.Г. О Концепции создания и развития университетского комплекса на основе интегрированной системы обучения с применением дистанционных образовательных технологий в Московском государственном индустриальном университете / [Н.Г. Хохлов, В.Е. Бочков, Ю.Н. Демин] // Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук : межвузовский сборник научных и научно-методических трудов ; под ред. профессора, д. п. н. Н.Г. Хохлова. – М. : МГИУ, 2003. – Вып. 2. – С. 6–15.
3. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие, реализация / Дж. Равен. – М. : Когито-центр, 2002. – 396 с.
4. Спенсер Л.М. Компетенции на работе / Л.М. Спенсер, М.С. Сайн. – М. : НИРРО, 2005. – 371 с.
5. Чаплыгин Ю.А. Особенности построения интегрированной системы инженерного образования в МИЭТ / Ю.А. Чаплыгин, А.С. Поспелов и др. // Университетский комплекс. – 2002. – № 1. – С. 50–53.