

⁷ Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров М., 1999. Модуль 16.

⁸ О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26 окт. 2002 г. № 127-ФЗ.

Б. Г. ТУРЕНКО
докторант БГУЭП

К ВОПРОСУ РАЗРАБОТКИ НОВОЙ ПАРАДИГМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ

Формирование управленческих кадров — явление многогранное, многоаспектное. Главное здесь — определить ядро проблемы, ориентируясь на которое можно комплексно приступить к ее решению. В соответствии с законом единства и борьбы противоположностей таким базовым положением в исследуемой проблеме является то, что формирование кадров управления (субъективного элемента) должно основываться на требованиях социально-экономической системы (объективного элемента), для успешной деятельности которой формируются эти кадры. Это вытекает также из неразрывной связи процесса функционирования социально-экономической системы (СЭС) и процесса формирования управленческих кадров, обусловленной действием закона соответствия производительных отношений характеру производительных сил. Поскольку отношения по формированию кадров управления выражают определенную сторону производственных отношений, то, следовательно, формирование управленческих кадров необходимо рассматривать на основе требований СЭС, являющейся составной частью производительных сил общества. С этих позиций в работе рассматриваются понятия «социально-экономическая система», «процессы управления и руководства», «личность специалиста по управлению» (руководитель, менеджер и другие специалисты СЭС, выполняющие управленческие функции)¹.

Под «социально-экономической системой» понимается система элементов организации с отношениями и связями между ними, образующими определенную целостность, процессы которой обеспечиваются сознательной деятельностью людей. Уп-

равляемый объект — предприятие, организация, учреждение — рассматривается как единое целое, состоящее из взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимодействующих частей, образующих в своем сочетании новые свойства целого, отличающиеся от свойств составляющих его частей. Эти свойства представляют собой возможности СЭС. Назначение специалиста по управлению — руководить коллективом, развивать СЭС, ее свойства для достижения поставленной цели.

Управление СЭС охватывает деятельность, направленную на обеспечение функционирования материально-вещественных объектов и людей для достижения определенных целей. Процесс руководства составляет часть управления СЭС и включает деятельность, объектом которой являются люди и только люди. Никто никогда не говорил и не писал о руководстве технологическими процессами, оборудованием или материально-сырьевыми ресурсами. Следовательно, процесс руководства представляет собой целенаправленное воздействие на коллектив для решения поставленных перед ним задач. По своей природе он является результатом взаимодействия двух процессов. Один из них — процесс воздействия СЭС с заложенными в ней возможностями на руководителя, другой — деятельность руководителя по отношению к воздействующей на него системе. Деятельность руководителя при этом представляет собой применение знаний, умений и навыков по использованию возможностей СЭС для ее успешного функционирования. Результирующая этих двух процессов есть процесс руководства кол-

лективом СЭС. В тех случаях, когда знаний, умений и навыков руководителю не хватает, его деятельность дополняется наплаиванием своих представлений о возможностях СЭС, вследствие чего процесс руководства характеризуется использованием вероятностных представлений руководителя о возможностях СЭС. Это ведет к субъективизму в руководстве и, в конечном итоге, к снижению результатов деятельности СЭС. Разрешением данного противоречия является обучение руководителей и специалистов, в ходе которого пополняются их знания, умения, навыки, позволяющие использовать возможности СЭС.

Методологическое значение знаний возможностей систем трудно переоценить, когда речь идет об организованных системах, к которым относятся СЭС. С развитием систем связанность элементов усиливается, достигая на определенном этапе такого уровня, при котором свойства целостной системы невозможно установить по свойствам отдельных элементов или выявить статистическим обобщением последних. Понимание этого имеет весьма важное практическое значение, т.к. игнорирование системных свойств СЭС ведет к ошибкам в решении многих вопросов управления организованными системами. Объединение возможностей системы, ресурсов и людей, носителей знаний, является основой для успешного функционирования СЭС. В противном случае СЭС не сможет реализовать свою функцию звена экономики, предназначенного для производства необходимых обществу материальных благ или услуг. Знание системных свойств СЭС дает возможность специалисту по управлению не упустить существенные моменты, учет и использование которых может обеспечить успех функционирования СЭС. Таким образом, выкристаллизовывается принцип единства объективного и субъективного, требующий от специалистов по управлению использования в управленческом процессе объективных возможностей СЭС и предполагающий обязательное соответствие между ее элементами: субъектом и объектом управления. Социально-экономические и организационно-технические условия развития современной эконо-

номики под влиянием научно-технического прогресса изменяют возможности СЭС как объекта управления. Деятельность специалиста по управлению как субъекта управления характеризуется неопределенностью, обусловленной неопределенностью функционирования СЭС в условиях рыночной экономики. Эффект снятия этой неопределенности и уровень эффективности принимаемых решений определяются квалификацией руководителей и специалистов по управлению². Это требует объективной необходимости получения руководителями и специалистами соответствующей управленческой подготовки и возрастания ее значения в будущем.

Для совершенствования формирования управленческих кадров необходимы определенные представления об их профессиональной деятельности и квалификации. Первые позволяют определить требования СЭС к деятельности специалистов по управлению, а вторые — возможность выполнения этих требований определенной категорией специалистов по управлению. Особенности СЭС как системы (цель, системные характеристики, масштаб и др.) обуславливают ее требования к специалисту по управлению в форме его задач, вытекающих из природы функционирования СЭС. Целостное описание согласования этих требований с возможностями их выполнения представляет собой квалификационную модель специалиста по управлению, отражающую в себе объективный и субъективный моменты управления СЭС. Такое толкование дает возможность уточнить понятие «специалист по управлению» с точки зрения его формирования. Специалист по управлению (далее по тексту — специалист) — это личность с соответствующими качествами, обладающая определенным объемом знаний, умений и навыков управления, необходимых для успешного выполнения возлагаемых на нее обязанностей, обусловленных требованиями СЭС. Уточнения названных понятий позволяют перейти к рассмотрению сущности формирования управленческих кадров.

Формирование кадров управления является сложным многогранным процессом,

требующим постоянного совершенствования научного управления его развитием, и должно осуществляться на основе учета действия закономерностей использования принципов управления путем обеспечения постоянного выполнения их требований. Процесс формирования управленческих кадров, как и любой другой вид человеческой деятельности, развивается согласно объективным закономерностям, выражающим определенные специфические отношения, характерные для этой деятельности и являющиеся результатом действия более общих законов и закономерностей, которые определяют его развитие: закона неуклонного роста производительности труда, закона соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил, закона стоимости, закона единства и борьбы противоположностей, закона отрицания отрицания, закона перехода количественного изменения в качественное и др.

Результатом действия и взаимодействия законов диалектики, законов функционирования СЭС, закономерностей управления в области отношений по формированию управленческих кадров является закономерность единства обучения и практики управления. Она имеет все основные признаки закономерности:

– выражает существенные связи, основные внутренние цепочки явлений обучения и практики управления. Это подтверждается определением сущности понятия знания как научной категории: в философии знание трактуется как суть, проверенная практикой, результат познания действительности, ее отражение в сознании человека;

– представляет собой устойчивые связи обучения и практики, о чем свидетельствуют масштабы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления и что подтверждает история обучения управленческих кадров в стране;

– выражает общую связь явлений в области формирования кадров управления и охватывает не одно, а сравнительно большую группу однородных явлений: формирование квалифицированных специалистов, руководителей и т.д.;

– предполагает необходимую связь обучения и практики. Еще в 1930-е гг. группа экономистов во главе с академиком С.Г. Струмилиным пришла к выводу, что существует зависимость между образованием и квалификацией и около 25% ежегодного прироста национального дохода нашего государства получено в результате повышения уровня образования работников, занятых в сфере материального производства;

– выражает повторяющуюся связь явлений формирования управленческих кадров. Этот признак вытекает из всех предыдущих.

Все эти признаки вместе взятые характеризуют данную закономерность как научную категорию. Поскольку зависимость формирования управленческих кадров от процессов и явлений, происходящих в практике управления СЭС, выражает существенные, устойчивые, общие, необходимые и повторяющиеся связи, она может классифицироваться как важнейшая закономерность формирования управленческих кадров, определяющая единство обучения и практики управления.

В результате действия основных законов диалектики — единства и борьбы противоположностей, отрицания отрицания, перехода количественного изменения в качественное — в сфере отношений по формированию кадров управления возникает еще ряд закономерностей процесса формирования управленческих кадров, обладающих общими признаками закономерностей. Так, результатом действия закона единства и борьбы противоположностей является закономерность сохранения (гомеостаза) и развития, определяющая необходимость сохранения и одновременно развития организационных форм процесса формирования кадров управления (ПФКУ). А закономерность соответствия организационной структуры системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления (СПКУ) величине и структуре материального и информационного потоков, проходящих через эту систему, является результатом действия закона перехода количественных изменений в новое каче-

ство. Она обуславливает объективную необходимость быстрого изменения структуры организационных форм СПКУ при достижении потоков определенного уровня, т.к. всякое внешнее воздействие обязательно должно преобразовывать внутреннюю структуру системы, стремящейся к стабильности функционирования. Закон отрицания порождает закономерность непрерывного развития процесса формирования кадров управления по S-образным кривым. Данная закономерность определяет объективность трех этапов: начало, развитие и спад выпуска специалистов соответствующей квалификации. Поэтому для эффективной работы организационных форм СПКУ необходимы подготовка и выпуск таких специалистов, которые были бы постоянно востребованы рынком.

Одновременное воздействие трех основных законов диалектики порождает в сфере рассматриваемых отношений закономерность реальности формирования специалиста. В соответствии с требованиями этой закономерности формирование профессионального специалиста на практике должно осуществляться на основе спирали восхождения специалиста, т.к. она отражает действие трех законов диалектики: единства и борьбы противоположностей (теории и практики); отрицания отрицания (низшая — средняя — высшая квалификация специалиста); переход количества в новое качество (специалист низового уровня управления СЭС — специалист среднего уровня — специалист верхнего уровня управления СЭС). Эта закономерность может быть представлена в виде спирали формирования специалиста, отражающей все основные законы диалектики.

Формирование специалиста от низового уровня управления СЭС к более высокому уровню является диалектической формой его развития. По этой спирали специалист сознательно должен подниматься вверх, на качественно более высокий уровень управления СЭС, выполняя требования названной закономерности.

Данная закономерность обуславливает стремление специалиста к повышению своего профессионализма путем увеличения

отношения положительных и отрицательных эмоций. Положительные эмоции специалист испытывает при удовлетворении своих личных интересов, объективных потребностей, которые можно условно разделить на низшие (потребности в питании, жилье, безопасности и т.д.) и высшие, связанные с общественной природой человека (потребности в творчестве, уважении, свободе и т.д.). Отрицательные эмоции связаны с факторами расплаты за получение положительных эмоций. В связи с этим можно выделить два основных вида управления формированием специалиста: силовое (вынуждающее) и увлекающее (стимулирующее). Силовое управление основано на угрозе снижения удовлетворяемых потребностей ниже допустимого уровня и повышении факторов расплаты. Увлекающее управление предусматривает поощрение специалиста к повышению своего профессионализма путем удовлетворения его интересов и потребностей с помощью разного рода стимулов. При этом важно учитывать, что стимулирование специалиста оказывается успешным для его развития только тогда, когда полностью удовлетворены его низшие потребности.

Указанные закономерности, раскрывая сущность и природу явления формирования кадров управления, являются необходимой ступенью к всестороннему познанию многообразной практики формирования управленческих кадров.

Выявление закономерностей формирования управленческих кадров — важная, но недостаточная ступень познания для создания профессиональных специалистов по управлению, поскольку содержание закономерностей само по себе еще не говорит о том, каким образом закономерности могут и должны быть использованы в практической деятельности по формированию управленческих кадров. Использование закономерностей в практической деятельности требует нахождения путей и способов реализации объективных связей и зависимостей, которые они выражают, в процессе сознательной деятельности человека. Необходимым промежуточным звеном, позволяющим совместить объектив-

ные требования закономерностей с субъективными процессами в области формирования профессиональных специалистов, являются принципы формирования управленческих кадров. Они представляют собой конкретное выражение требований закономерностей. Это правила, которыми следует руководствоваться в практической деятельности для реализации требований объективных закономерностей и пренебрежение которыми снижает эффективность результатов деятельности по формированию кадров управления. Таким образом, использование требований закономерностей будет неполным, если не сформулированы принципы, показывающие основные направления их применения, поскольку в этом случае в практической деятельности людей не происходит полной реализации наиболее глубинных связей и зависимостей, выражающихся в закономерностях. Вопрос принципов формирования кадров управления представляет собой логическое продолжение исследования проблемы использования законов и закономерностей. Решением проблемы следует считать количественное выражение эффективности соблюдения требований этих законов и закономерностей в практической деятельности людей. Следовательно, если принципы показывают основные направления использования требований законов и закономерностей, то количественные показатели характеризуют эффективность использования данных направлений в процессе формирования управленческих кадров.

Опираясь на изложенные положения, необходимо разработать ряд принципов процесса формирования кадров управления, основу которых составляют закономерности этого процесса, выражающие необходимость достижения наиболее полного соответствия данного процесса его объективной основе. Следует также определить систему показателей, характеризующих эффективность реализации этих принципов в процессе формирования кадров управления, чтобы на этой основе создать механизм управления процессом формирования управленческих кадров.

Названные закономерности позволяют глубже понять природу формирования кадров управления, рассматривая эту область человеческой деятельности прежде всего как процесс. В функционировании этого процесса можно выделить три характерных (т.е. регулярно повторяющихся) состояния: поддержание процесса (воспроизведение его в прежнем виде), рост процесса (простое количественное увеличение) и развитие процесса (качественное изменение).

В первом приближении он представляет собой планомерное воспроизводство управленческих кадров за счет вновь поступающих в сферу управления специалистов путем систематического, комплексного их обучения. Для более полной характеристики данного процесса необходимо определить его цель, содержание и критерии эффективности. Исходя из того, что формирование управленческих кадров — целенаправленный процесс, первым шагом его совершенствования должна стать объективизация цели и критериев оценки степени ее достижения. Цель этого процесса, соответствующая требованиям объективных законов и закономерностей, определяющих его развитие, состоит в формировании высококвалифицированных специалистов, удовлетворяющих потребностям постоянно развивающейся СЭС и готовых к постановке и выполнению задач по эффективной реализации экономических и социальных направлений развития нашего общества. Такая цель создает необходимые условия для повышения эффективности экономики в интересах роста благосостояния общества.

Основными задачами процесса являются формирование кадров профессиональных специалистов и повышение эффективности их деятельности. Содержание процесса обуславливается его объективной природой и должно включать три обязательных этапа: обучение специалистов в соответствующих учебных заведениях, прохождение практики управления на соответствующей должности и оценку их деловых и личностных качеств и делового потенциала. Критерии эффективности процесса оп-

ределяются его целью и должны отражать в своей основе эффективность функционирования СЭС.

Таким образом, процесс формирования кадров управления представляет собой процесс воспроизводства высококвалифицированных специалистов на основе прохождения соответствующей управленческой подготовки, оценки и практики управления для приобретения знаний, умений и навыков, формирующих основные качества специалистов. Они необходимы специалистам для успешного выполнения возлагаемых на них обязанностей, определяемых требованиями СЭС каждый раз на новом, более высоком уровне, обусловленном развитием рыночных отношений. Из приведенного определения ПФКУ следует, что организационной формой его осуществления является система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров управления, а содержанием — методы подготовки, оценки и продвижения профессиональных специалистов. Следовательно, формировать кадры управления — это значит создавать специалистов-профессионалов по управлению, отвечающих требованиям СЭС.

В связи с изложенным автором вводится новое понятие — «формирование кадров управления». Формирование кадров управления — это социально-организационное явление, представляющее собой процесс воспроизводства высококвалифицированных специалистов, отвечающих требованиям социально-экономических систем. Понятие «формирование кадров управления» имеет свою специфику с позиций его социально-экономических и организационно-технических аспектов. Социально-экономический аспект определяет необходимость формирования высококвалифицированных специалистов, способных эффективно решать стоящие перед ними задачи. Организационно-технический аспект включает в себя определение организационных форм процесса воспроизводства кадров управления и его технико-технологическое обеспечение. Следующая особенность вводимого понятия раскрывается с позиций диалектического подхода: оно содержит в себе динамику и статику. Динамика — это

процесс формирования кадров управления, а статика — организационно-правовые формы этого процесса. С позиций содержательного описания новое понятие, в отличие от ранее используемых терминов «подготовка», «переподготовка» и «повышение квалификации», включает и себя три основных момента: обучение, практику управления и оценку личностных и деловых качеств специалистов. Такое комплексное рассмотрение нового понятия дает возможность в дальнейшем получить полную характеристику исследуемого процесса формирования кадров управления.

В связи со сказанным основой всей дальнейшей работы является решение задач по согласованию требований СЭС к профессиональной деятельности специалиста и возможностей их выполнения в процессе формирования кадров управления. Такой порядок обусловлен комплексным характером системного подхода. Для решения поставленных задач необходимо построить модели, отражающие основные требования СЭС к деятельности, подготовке и квалификации специалиста. Поскольку процесс формирования управленческих кадров — сложное явление, то он должен быть представлен комплексом взаимосвязанных моделей, охватывающих различные стороны формирования специалистов.

Моделирование формирования профессиональных специалистов основывается на целостной концепции СЭС. Согласование требований СЭС и возможностей выполнения этих требований представляется в виде взаимосвязанной системы моделей, где результаты построения одной модели есть условия для построения следующей³. Исходным пунктом является поиск эталонной конструкции модели, направленной на решение проблемы совершенствования формирования управленческих кадров. Это модель должности специалиста, квалификационная модель специалиста, модели учебного процесса и рационального служебного пути специалиста. Построенная конструкция моделей на основе механизма управления корректируется до тех пор, пока не возникает возможность улучшения процесса формирования кадров управления

в сторону системы моделей. Такой порядок построения гарантирует, что отступление от эталона сделано лишь до необходимого уровня, а совершенствование процесса формирования специалистов обеспечено практически максимально.

Исходной моделью в данном случае является модель должности (рабочего места) специалиста (МДС), т.к. она выражает требования СЭС к труду специалиста. Ее элементами являются обязанности, права и ответственность. Основополагающим элементом, имеющим прямые и обратные связи с другими элементами модели, является совокупность задач специалиста (его обязанности), представляющая собой содержание труда специалиста. Содержание труда специалиста связано с его правами и ответственностью, более глубокое рассмотрение которых осуществляется правовыми науками.

Для решения проблем формирования управленческих кадров необходимо разработать квалификационную модель специалиста (КМС), определяющую комплекс требований к специалисту, их структурное соотношение, позволяющую разработать перспективные планы служебного пути специалиста и управлять процессом формирования кадров управления. Вопрос построения модели специалиста неоднократно затрагивался в научной литературе, анализ которой показывает заметное различие моделей, созданных отдельными авторами. На основании системного подхода КМС можно рассматривать как систему качеств специалиста, представляющих собой единое целое, состоящее из взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимодействующих элементов. С этих позиций определяются теоретические предпосылки построения КМС.

Как и всякая модель, она должна иметь «вход», содержание и «выход», определяемые целью исследования. «Входом» рассматриваемой модели являются требования СЭС к деятельности специалиста, обуславливающие содержание его труда. «Выходом» служит степень выполнения требований СЭС определенной категорией специалистов, общим признаком которых яв-

ляется полученная ими профессиональная подготовка. Целостное описание согласования этих требований с возможностями их выполнения представляет собой содержание КМС. К элементам модели относятся знания, умения, навыки специалиста⁴. Знания — это совокупность сведений, познаний в какой-нибудь области. Умения — это способность делать что-нибудь, приобретенная знанием, опытом, или осмысленная деятельность, в которой знания соединяются с действиями. Навыки — это умения, созданные упражнениями, или умения, доведенные до автоматизма.

Основополагающими элементами модели являются знания, т.к. они несут в себе генетическое начало, имеют прямые и конструирующие связи с другими элементами, обуславливая их наличие в системе. Другие элементы, обладающие одного рода связями, но только обратными, — это умения и навыки. КМС функционирует как система лишь тогда, когда взаимодействие элементов является интегрирующим: прямые связи дополняются обратными. Только в этом случае продукт взаимодействия элементов (знаний, умений, навыков) — квалификационная модель специалиста как система — становится не просто целостным образованием, а образованием, получившим качественную завершенность. Поскольку данная модель обладает всеми системообразующими признаками — целостностью и автономностью, совместимостью элементов и взаимодействием между ними, упорядоченностью и устойчивостью связей элементов, эквипотенциальностью, то она является системным образованием. Природа КМС как целостного образования обусловлена природой составляющих ее элементов и характером установившихся между ними связей. Следовательно, знания, умения и навыки образуют в своем сочетании качества специалиста (как целого), отличные от свойств составляющих его элементов. Под качеством понимается свойство, достоинство, степень пригодности специалиста.

С другой стороны, рассматривая КМС с позиции признаков системы, можно утверждать, что данная модель обретает качественную завершенность, если ее элемен-

тами являются знания, умения, навыки. Таким образом, теоретическая схема КМС выглядит следующим образом:

знания
 умения
 навыки

} качества специалиста.

Указанные в схеме КМС элементы определяют возможность выполнения требований СЭС к специалисту и одновременно являются «входом» для модели процесса обучения специалистов, с помощью которого осуществляется реализация этой возможности. Получая знания, умения, навыки специалистов и пополняя их содержание в соответствующих учебных заведениях а также используя их на практике, можно регулировать и формировать в определенной степени уровень необходимых качеств специалиста. В этом проявляется динамичность модели. Обоснованность построения такой модели подтверждается тем, что она отражает наиболее существенные моменты, неразрывно связанные с процессом обучения специалистов: цель, содержание и методы обучения, отвечающие потребностям СЭС. Следовательно, эта модель адекватна изучаемым реальным явлениям.

Если обозначить значение параметров на входе КМС через ЗС (задачи специалиста, его обязанности), составляющие квалификации специалиста через З, У, Н, значение параметра на выходе через у, то у будет функцией ЗС и квалификации:

$$y = f(ЗС, З, У, Н).$$

Тогда показатель качества формирования специалиста в общем виде записывается так:

$$K_{\text{кач}} = \frac{\left(\frac{\partial f}{\partial ЗС}\right)^2}{\left(\frac{\partial f}{\partial З}\right)^2 \cdot \sigma \cdot З^2 + \left(\frac{\partial f}{\partial У}\right)^2 \cdot \sigma \cdot У^2 + \left(\frac{\partial f}{\partial Н}\right)^2 \cdot \sigma \cdot Н^2}.$$

Экономическую характеристику формирования управленческих кадров можно дать с помощью показателя рентабельности специалиста Р как отношение прибыли, получаемой от деятельности специалиста П, к затратам З на его формирование:

$$P = \frac{\Pi}{З}.$$

Таким образом, содержание новой парадигмы формирования кадров управления должно включать в себя определение теоретических и методологических основ процесса формирования управленческих кадров, выявление закономерностей формирования специалистов, построение теоретической схемы квалификационной модели специалиста, определение качественной и стоимостной характеристики эффективности формирования управленческих кадров. В дальнейшем это даст возможность рассмотреть формирование кадров управления как единый целостный процесс, являющийся одним из основных факторов социально-экономического развития СЭС и экономики страны, что определяет необходимость двойственного подхода к этому процессу как государственному с социально-экономической точки зрения и корпоративному с позиции устойчивого развития социально-экономических систем.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ В силу неоднозначности понимания и употребления части терминов в научной литературе при решении проблемы формирования управленческих кадров необходимо дать определения тех понятий, которые являются одними из основных для всей рассматриваемой проблемы. Значения, в которых будут употребляться эти понятия в дальнейшем изложении, не отрицают возможности и правомерности других интерпретаций, вполне признавая известную условность предлагаемого здесь толкования.

² Под квалификацией понимается степень подготовленности руководителей, специалистов к выполнению соответствующей работы, определяемая уровнем специальных знаний, умений, навыков и стажем работы.

³ Термин «модель» употребляется как целостное описание согласования требований СЭС с возможностями их выполнения. При таком подходе системно-логические модели выступают в качестве инструментов для установления эффективных границ подготовки и использования высококвалифицированных специалистов.

⁴ Под элементом в данном случае понимается предел деления исследуемого объекта, определяемый постановкой задач и целей анализа. При этом мы придерживаемся принятой в настоящее время

классификации качеств специалиста, включающей в себя знания, умения, навыки управления, которые он должен приобрести в период профессиональной подготовки.

Т. В. ХЛОПОВА
докторант БГУЭП

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ВЗГЛЯД С ПОЗИЦИИ РАБОЧИХ

Особенности современного состояния экономики страны, наличие элементов кризисных явлений в становлении рыночных отношений предъявляют особые требования к политике управления кадрами на предприятии. Для реализации комплексной стратегии развития предприятия, включающей инновационную, технологическую, а также стратегию качества продукции, персонал предприятия должен обладать максимальным профессиональным уровнем и компетентностью, позволяющими обеспечивать выпуск конкурентоспособной продукции, поддерживая уровень качества независимо от затрат на возможные сбои.

Таким образом, особенностью современного производства является актуализация проблемы профессионализма. Основная тенденция развития трудового потенциала такова, что от персонала требуется постоянное повышение уровня как профессиональных знаний, так и общего образования. Реализация этой задачи невозможна без «включения» качественных резервов рабочей силы, что должно в полной мере способствовать ее эффективному использованию.

Данная проблема в полной мере характерна для предприятий нефтехимического комплекса. Новые химические технологии, отличающиеся резким увеличением сложности реализации и предъявляющие сверхжесткие требования к технологической дисциплине, нуждаются в качественно новом уровне подготовки и дисциплины рабочего персонала. Подвижность и вариативность гибких автоматизированных про-

изводств требуют от рабочих не только высокого уровня квалификации, но и способности к адекватным действиям в непредвиденных ситуациях.

Степень развития трудового потенциала рабочих во многом зависит от стартового образовательного уровня тех, кто приходит работать на предприятие. Это касается молодых специалистов, пришедших на предприятие по направлениям учреждений начального профессионального образования и средних специальных учебных заведений, а также принятых со стороны по вольному найму. Жесткий профессиональный отбор, проводимый на этапе приема на работу, безусловно, оказывает влияние на уровень развития трудового потенциала предприятия. Однако это затрагивает лишь небольшую часть вновь принятых рабочих кадров.

Кроме того, традиционная система профессионального образования рабочих отстает от требований времени. Ориентированная на законченность даваемого образования, обособленная от инновационных процессов в производстве, такая система самостоятельно не может обеспечить необходимого динамизма в развитии рабочей силы, в том числе ее профессионально-квалификационных характеристик. Учебные заведения не в состоянии точно воспроизвести реальную производственную обстановку, практически отсутствуют институт стажеров и производственное обучение будущих рабочих на предприятии.

Для основной массы работающих решающее значение для развития профессиональ-