

Голдаев С.А.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКОЙ СПЕЦИАЛИСТОВ В РЕГИОНЕ

Любое предприятие нуждается в квалифицированных специалистах. И чем качественнее подготовлены специалисты, тем больше шансов на успех предприятия в целом.

Подготовкой специалистов занимаются высшие учебные заведения, а соответственно, в связи с изменяющимися условиями рынка рабочей силы и постоянно меняющимися требованиями к специалистам в различных отраслях, необходимо уделять большее внимание процессу управления подготовкой квалифицированных кадров.

Понятие «персонал» применительно к предприятию, к учреждению, организации и даже отдельной отрасли народного хозяйства изначально означает личный состав предприятия или часть этого состава, представляющую собой определенную группу по профессиональным или иным признакам. В то же время персонал предприятия – это его кадры, т.е. штатный состав работников, подразделяемый на две большие группы: кадры управления и рабочие кадры. Это его трудовые ресурсы, т.е. рабочая сила, функционирующая на данном предприятии, и, наконец, - это его человеческие ресурсы.

Очевидно, что понятие «специалисты региона» отличается от понятия «персонал предприятия». Для выявления отличий рассмотрим более подробно содержание понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

Необходимым условием любого производства является соединение трех элементов, составляющих производительные силы общества: средств труда, предметов труда и людей, которые могут осуществлять трудовую деятельность.

Таким образом, термин «рабочая сила» отражает способность человека к труду и возможность использовать её в соответствии со своим социальным положением, то есть является категорией экономической, несущей качественный признак, но лишенной количественных и демографических признаков.

Категория «трудовые ресурсы» определяется как качественным признаком (наличие трудоспособности), так и количественными характеристиками (демографический признак, численность, ее распределение по различным регионам). Использование одного термина не исключает применение другого, и, заметим, является характерным для предприятия и для региона. Однако, если трудовые ресурсы предприятия – это функционирующая на нем рабочая сила, то в трудовые ресурсы региона включаются все, кто способен трудиться, в том числе с отрывом от производства, занятые в личном или домашнем хозяйстве. Кроме того, в определенной степени правомерно говорить о жизненном цикле трудовых ресурсов в аспекте их наиболее рационального использования в допроизводственной, производственной и послепроизводственной деятельности.

Когда говорят «специалисты» региона, то имеют в виду часть трудовых ресурсов региона, обладающих знаниями, квалификацией и профессиональным опытом управления производством.

Таким образом, на уровне региона экономическая категория «трудовые ресурсы» может быть определена как действующая и потенциальная рабочая сила. Соответственно, специалисты региона – это функционирующая в регионе часть трудовых ресурсов, обладающих квалификационными параметрами.

В связи с возрастанием роли человеческого фактора в период перехода страны к рыночным отношениям объективно появляются качественно новые требования к теории управления воспроизводством специалистов.

Управление подготовкой специалистов в современных условиях включает в себя следующие взаимосвязанные этапы:

Создание эффективной системы работы специалистов на производстве и механизма управления ею: отбор и подготовка квалифицированных специалистов, разработка оптимальных структур и штатов кадровой службы.

Планирование человеческих ресурсов: разработка плана удовлетворения потребности в кадрах.

Набор специалистов: знание и использование всех существующих источников удовлетворения кадровой потребности.

Профориентация и адаптация: введение принятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работника понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

Обучение: разработка и осуществление программ для обучения, привитие профессиональных навыков и суммы знаний, соответствующих квалификаций, необходимых для эффективного выполнения работы.

Отбор и оценка трудовой деятельности и доведение сведений о ней до работников.

Управление дисциплиной труда и текучестью кадров: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения сотрудников; разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью; разработка процедур повышения, понижения, перевода и увольнения работников.

Подготовка руководящих кадров, управление деловой карьерой: разработка программ, направленных на развитие потребностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Организация кадрового делопроизводства: ведение личных дел работников, учета и отчетности по кадрам, создание автоматизированных систем управления персоналом.

Управление подготовкой специалистов региона предусматривает в первую очередь системный подход, суть которого состоит в существовании систем, изучении и систематизации знаний о них, в управлении этими системами (т.е. обеспечение их функционирования, совершенствования и развития, практика их создания).

Представляя движение специалистов региона как динамическую систему, его можно рассматривать, с одной стороны, как подсистему в системе более высокого порядка (более крупного региона, государства), а с другой –

как автономную систему, включающую в себя множество более мелких подсистем (элементов), неразрывно связанных между собой. Поэтому необходимо выявлять и исследовать главным образом связи и отношения между элементами (подсистемами) объекта управления, имея в виду, что частные задачи отдельных сторон проблемы, отдельных подсистем должны быть подчинены общей конечной цели. Процесс управления логично начинать с выявления конечных целей, их приоритета и соподчиненности взаимных связей или выявления их противоречивости. На уровне региона общая цель может быть сформулирована как обеспечение расширенного воспроизводства трудовых ресурсов, т.е. решение задачи подготовки и использования кадров: допроизводственная подготовка; производственная деятельность; послепроизводственная деятельность.

Решение этих задач в последние годы объективно усложняется. Это связано с тем, что спад производства практически во всех отраслях народного хозяйства, остановка предприятий, банкротство и другие явления рыночной экономики привели к официально зарегистрированной государством безработице. Поэтому к традиционным методам подготовки кадров и повышения их квалификации, которые осуществлялись отраслями народного хозяйства, прибавились и новые, характерные для региона. Сегодня задача заключается в переподготовке высвобожденных работников и незанятого населения, в подготовке профессиональных рабочих кадров и специалистов с целью перераспределения их между отраслями производства внутри региона. Другими словами, если раньше такая работа носила сугубо индивидуальный, личностный характер, то сейчас она приобрела государственный масштаб – через высшие учебные заведения и региональные центры занятости.

Таким образом, методические аспекты управления подготовкой специалистов в регионе сводятся к поэтапному выполнению следующих задач:

- выявление и обоснование конечных целей управления подготовкой специалистов;
- выявление поэтапных целей и задач управления;
- определение и сведение в единую систему отдельных аспектов решаемой проблемы;
- определение взаимосвязи проблемы с другими проблемами региона и последствий принятых решений;
- выявление и анализ альтернативных путей решения задач по элементам и в целом по проблеме;
- сравнение альтернатив и оценок для выбора оптимальных решений;
- выбор механизма управления, обеспечивающего достижения поставленных целей;
- разработка конкретных программ планирования, финансирования и реализации проблемы управления подготовкой специалистов.

Поэтапное выполнение этих задач обеспечивает не только занятость всех рабочих мест, но и создание необходимого качественного состава специалистов. Кроме того, оно дает возможность управлять формированием квалификационной структуры специалистов и поддерживать эту структуру в соответствии с изменяющимися внешними и внутренними условиями региона. Дальнейшее совершенствование процесса управления подготовкой специалистов региона должно ориентироваться на использование математических методов оптимизации, создание информационных баз данных и применение компьютерных технологий в организации процесса подготовки специалистов.

Литература

1. Афанасьев Э.В., Ярошенко В.Н. Эффективность информационного обеспечения управления. – М.: Экономика, 1987.
2. Бутенко Н.Ю. Воспроизводство специалистов с высшим образованием. – Киев, 1990.
3. Комаров В.Е. Экономические проблемы подготовки и использования кадров специалистов. – М.: Экономика, 1989.
4. Курошева А.А. Планирование воспроизводства квалифицированных кадров в регионе. – Л.: ЛГУ, 1985.