

4. Технології управління персоналом. Настольная книга менеджера. / Журавлев П.В., Карташов С.А.,
5. Шейнов В.П. Психологія і етика ділового контакту. - К., 2006.

Немцев Е.М., Немцева Н.С.

ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЕНЕРГОМЕХАНІЧНОЇ СЛУЖБИ

Вугільна промисловість є і ще багато років буде залишатися однією з провідних галузей промисловості. Паралельно із нею зародилась та розвивалась і продовжує розвиватися й гірнича освіта, основним лейтмотивом якої є підвищення якості підготовки фахівців, удосконалення теоретичного і практичного навчання.

Проблема підготовки висококваліфікованих кадрів для підприємств вугільної промисловості, взагалі, і енергомеханічної служби зокрема, настільки багатогранна та настільки складна й заплутана, що знайти єдиний підхід до її розв'язання дуже складно, якщо можна взагалі.

Проблема ця з'явилась не одразу, вона стала результатом накопичення протягом багатьох років критичного непорозуміння між галузевими підприємствами і закладами професійної освіти. Причому, першим катастрофічно не вистачає і професійних інженерно-технічних працівників і простих гірничих працівників, а другі не мають абсолютної можливості повністю задовольнити потреби виробників у якісно підготовлених кадрах. Слід зауважити, що так було не завжди – довгий час в регіоні працював злагоджений механізм підготовки кадрів для вугільної галузі: існувала система професійно-технічних училищ і гірничих вузів, які щорічно випускали тисячі фахівців гірничого профілю, кожний з яких був затребуваний. Усім відома перша половина дев'яностих років цей механізм поступово зупинило – суцільне безвладдя, поділ власності й боротьба за сфери впливу й важелі керування остудили відносини вуглярів із професійними освітніми закладами. Результат такого положення речей знайшов своє відображення у ряді негативних наслідків:

- неможливість проходження студентами повноцінної практики на підприємстві й засвоєння починаючими фахівцями навичок основних робочих професій. Зважаючи на те, що виробнича практика – найважливіша складова процесу підготовки кадрів, на базі якої формуються професійні та комунікативні здібності.

- відмова підприємств від фінансувати науково-дослідних розробок й укладання з вузами господарсько-договірних тем. Власники підприємств були готові вкладати гроші лише у проекти зі швидкою віддачею вкладених коштів.

- розрив між закладами освіти і підприємствами в плані підвищення кваліфікації викладачів й виникнення інформаційного вакууму в пізнанні нової техніки і нових технологій, що впроваджувалися на підприємстві.

Але час бере своє і все частіше керівники провідних підприємств вугільної галузі на тлі зростаючої конкурентної боротьби стикаються з проблемою модернізації виробництва і впровадження новітніх зразків обладнання. При цих процесах неодмінно проявляється катастрофічна нестача не тільки кваліфікованої робочої сили але й грамотних інженерно-технічних працівників здатних адекватно й грамотно використовувати та обслуговувати «новітні технології». Виходом із ситуації, що склалася, може бути лише вірний і обґрунтований прогноз перспективної потреби підприємства в кадрах всіх рівнів на найближчі роки.

Поряд із вищезгаданим, впливає ще один аспект кадрової проблеми – працевлаштування фахівців на підприємствах. Сьогодні, на відміну від часів існування СРСР, відсутній обов'язковий розподіл випускників. Ті «гарантійні листи», що приносять випускники вузів при отриманні дипломів, у своїй більшості фіктивні. На погляд авторів статті, найбільш оптимальним рішенням цього питання є цільовий набір студентів. Це, крім того, знімає питання виробничих практик на підприємстві й спонукає студента до більш серйозного підходу до навчання. До того ж, у процесі теоретичного навчання й проходження практики на підприємстві, в кожного студента проявляються ті чи інші схильності до певного виду діяльності чи виду обладнання, що дозволяло б керівнику енергомеханічної служби підприємства чи її підрозділу диференціювати майбутніх спеціалістів за їх схильностями. Як показує досвід, постійна оцінка здатностей молодого спеціаліста значно прискорює процес подальшого професійного зростання й кар'єрного росту.

Постійні вимоги з приводу «поліпшення якості освіти» і «підвищення конкурентноспроможності випускника», також наводять на думку відновлення тісних зв'язків між підприємствами та навчальними закладами. Це, насамперед, повинно відобразитися у зустрічах викладачів кафедр із головними механіками гірничих підприємств і механіками структурних підрозділів, обговорення з ними поточних проблем механізації й автоматизації виробництва, питань енергозбереження й системи планово-попереджувальних ремонтів.

Як не парадоксально це звучить, але наступним кроком у відновленні стосунків з підприємствами повинна стати спочатку «добровільно-примусова», а в подальшому «обоюдо-вигідна» практика науково-дослідних розробок. Більш того, до цього процесу неодмінно слід підключати і студентів, що також стає однією зі складових частин якісної підготовки фахівця. Подібний підхід стимулює до особистісного розвитку і викладачів і студентів, змушує аналізувати сучасний стан речей, шукати нові рішення, проводити експериментальні дослідження, працювати з науковою літературою. Звичайно, для виробництва такий шлях не завжди супроводжується прямим економічним ефектом, а виконавці таких досліджень не завжди отримують відповідну матеріальну винагороду. Однак, так вирішується ціла низка питань як для викладача так і для студента: підвищення професійного рівня викладача, зацікавленість студента в самоосвіті, стикання з сучасними тенденціями наукового пошуку, розвиток неорди-

нарного мислення, формування «думаючого» фахівця.

Шахтарська праця – дуже важка і небезпечна праця, яка вимагає від майбутнього фахівця особливих якостей. Це і відмінне здоров'я, і фізична витривалість, і високі інтелектуальні й морально-вольові якості, і висока особиста дисципліна, і розвинене почуття відповідальності за доручену справу, і здатність генерувати ідеї й втілювати їх у життя, і постійна готовність з ризиком для життя прийти на допомогу, і вміння швидко приймати правильні рішення. На жаль, сьогодні ні моральна, ні матеріальна винагорода шахтарів не відповідає тому рівню, на який вони заслуговують. Наочно впливає парадокс: престижність професії різко знижується, а вимога і попит на гірничі професії стала і постійна. У теперішній час, у нашому регіоні вугільна галузь є основною, стрижневою, містоутворюючою і не дивлячись на зниження престижності в думках і серцях жителів регіону (скоріше на підсвідомому рівні) формується і передається в поколіннях поважне відношення до шахтарської праці.

Підводячи підсумки дослідження, можна зробити наступні висновки:

1. Підвищення ефективності підготовки кадрів для енергомеханічної служби можливо лише в умовах надійної матеріальної бази (сучасні лабораторні стенди, наочні зразки сучасного обладнання тощо).

2. Розв'язання питання працевлаштування можливо шляхом переважного впровадження цільової підготовки (потребу у фахівцях певного напрямку потрібно встановити шляхом ретельного аналізу роботи енергомеханічної служби).

3. З метою підвищення мотивації й зацікавленості в навчанні необхідно залучати студентів до виконання господарсько-договірних проектів.

4. Формування у закладах освіти підрозділу професійної кар'єри, обов'язком яких буде надання допомоги студентам у визначенні майбутнього місця роботи і налагодженні контактів із роботодавцями.

5. Формування у свідомості людей поважного ставлення до шахтарської праці шляхом ефективних психологічних методів впливу (соціальна реклама, паблік рілейшнз і т.п.).

Овчаренко Г.М., Завойських Ю.А.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ

Однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання персоналу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинників, що сприяє успішності реалізації цілей підприємства. Оскільки від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу залежать конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом, важливо розглянути зміст категорії „конкурентоспроможність персоналу”.