

зацікавленість у досягненні високих результатів і, тим самим, істотно ослаблює взаємозв'язок між результативністю праці і оплатою праці.

Отже, стимулювання без одночасного функціонування особистої матеріальної відповідальності не може забезпечити високоєфективної економічно обґрунтованої системи оплати праці. Принцип повної оцінки результатів праці колективу всього підприємства, що припускає зниження засобів оплати у міру зниження кінцевих результатів колективної праці (в тому числі й прибутки), повинен розповсюджуватися і на окремого працівника.

1. Круш П.В. та ін. Внутрішній економічний механізм підприємства. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 206 с.

2. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудова відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – №5. – С.23-28.

3. Пасічний В.О., Швець Р.В. До побудови системи внутрішньовиробничих економічних відносин на підприємстві // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.54. – К.: Техніка, 2004. – С.208-213.

4. Торкатюк В.И. и др. Оптимизация управления процессом деятельности строительного предприятия. – Харьков: ХНАГХ, 2004. – 552 с.

5. Внутрішній економічний механізм підприємства / М.Г.Грещак, О.М.Грішнова, О.С.Коцюба; За ред. М.Г.Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.

Отримано 06.05.2008

УДК 331.54.55

О.Н.РАДИОНОВА

Харьковская национальная академия городского хозяйства

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Рассмотрены требования к качеству профессиональной подготовки специалистов. Охарактеризованы организация непрерывного образования, системы повышения квалификации и дистанционного обучения.

В условиях формирования постиндустриального (информационного) общества, основанного на знаниях и компетентности специалистов, особую актуальность приобретают инновационные подходы к организации образовательных процессов. Жизненно важной становится реализация концепции непрерывного образования. Способность к непрерывному образованию в течение всей жизни определяет конкурентоспособность человека и общества в целом.

Данному вопросу посвящен ряд научных исследований в зарубежной и отечественной литературе [1-7, 9]. Вместе с тем остаются недостаточно изученными организация непрерывного образования, формы повышения квалификации и дистанционного бизнес-обучения,

активизирующие профессиональное движение персонала.

Цель статьи – обосновать необходимость непрерывного образования работника в течение всей трудовой жизни для усиления его профессиональной мобильности на современном рынке труда.

Профессиональная мобильность – это переход индивида или профессиональной группы из одной профессиональной позиции в другую.

Существуют два основных типа профессиональной мобильности: 1) горизонтальная – переход индивида из одной профессиональной группы в другую, расположенную на том же уровне в плане оплаты и престижности профессии; 2) вертикальная – перемещение индивида из одного профессионального пласта в другой, т.е. восхождение или нисхождение профессиональных перемещений [7, с.373-377].

Профессиональная мобильность позволяет получить новые рабочие места или не утратить имеющиеся, и тем самым улучшить состояние занятости населения страны.

Важнейшим условием профессиональной мобильности работников является их непрерывное профессиональное образование. Имеется в виду повторяющийся процесс обновления набора компетенций специалиста в результате целенаправленного организованного воздействия, или многократное обучение (включая самообразование) специалиста в зависимости от потребностей его профессиональной деятельности. Системообразующим основанием формирования и развития системы непрерывного профессионального образования выступает ее целостность, т.е. глубокая интеграция всех образовательных подсистем и процессов.

Организация непрерывного образования должна ориентироваться на социально-экономические изменения в государстве. Специалисты, работающие в различных отраслях, должны адаптироваться к этим условиям, неустанно совершенствовать свои навыки и пополнять профессиональные знания с учетом научно-технического прогресса и запросов общества. В процессе трансформации общества ставятся новые требования к качеству подготовки специалистов, а именно: 1) понимание необходимости и способность учиться постоянно (самообразование); 2) способность эффективно работать и взаимодействовать в коллективе, профессиональная и этическая ответственность; 3) знание и понимание современных общественных, политических и научно-технических проблем; 4) умение формулировать и решать проблемы; 5) обладать глубокими задатками коммуникационного поведения и лидерства; 6) иметь широкую эрудицию, достаточную для понимания глобальных социальных и экономических последствий; 7) спо-

способность к управленческой деятельности.

Рассмотрим далее две формы непрерывного профессионального образования – государственную систему повышения квалификации и внутрифирменное обучение работников.

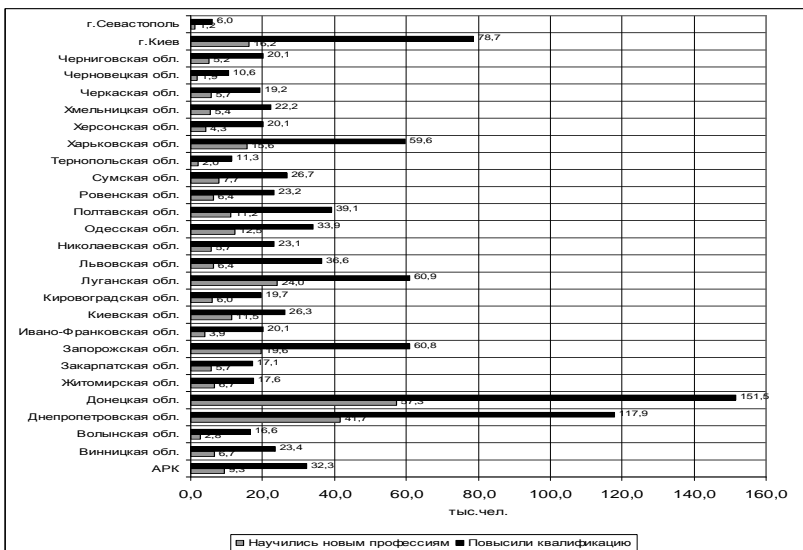
Чтобы соответствовать новым требованиям, установившимся на рынке труда, работникам необходимо постоянно совершенствовать свои профессиональные знания. Для этого должна функционировать современная система повышения квалификации. И оценивать ее надо как динамический процесс обеспечения соответствия содержания образовательных программ внутреннему содержанию самой квалификации при активной компьютерной поддержке процессов обучения.

Эффективность функционирования системы профессиональной подготовки зависит от соответствия происходящих и прогнозируемых изменений в экономической и социальной инфраструктуре, поскольку инновационный подъем в стране возможен при наличии компетентных специалистов и руководителей, обладающих аналитическим и современным экономическим мышлением.

В Украине одним из приоритетных заданий государственной системы повышения квалификации работников является возвращение их к продуктивному труду, ускорение трудоустройства, обеспечение профессиональной мобильности и конкурентоспособности на рынке труда.

За счет средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы организуется профессиональная подготовка по рабочим профессиям, переподготовка или повышение квалификации как рабочих, так и специалистов с высшим образованием. В 2006 году для профессионального обучения безработных привлекли к сотрудничеству 13,6 тыс. учебных заведений разных типов, предприятий, организаций и учреждений, где осуществлялось обучение по 479 профессиям и специальностям. По данным государственного комитета статистики Украины, в 2006 г. научились новым профессиям 302,6 тыс. человек, а получили повышение квалификации 994,5 тыс. человек. Данные по регионам Украины о подготовке и повышению квалификации кадров в 2006 г. представлены на рисунке [8, с.380].

Показатели Харьковской области, находятся на среднем уровне по Украине: новые профессии приобрели 15,6 тыс. человек, а повысили квалификацию 59,6 тыс. человек. По видам экономической деятельности подготовка и повышение квалификации кадров в Харьковской области за 2006 г. представлена в таблице [10, с.368].



Анализ данных о подготовке и повышении квалификации кадров по регионам Украины в 2006 г.

Особое внимание при организации профессионального обучения в Харьковской области уделяется согласованию потребностей работодателя и потенциального работника, что способствует более быстрому трудоустройству человека, его закреплению на рабочем месте. В области планируется открытие современного профессионально-технического центра обучения на базе Дергачевского профессионального аграрного лицея. Новое учебное заведение будет предоставлять безработным, состоящим на учете в центре занятости, возможность овладеть прежде всего рабочими профессиями – токаря, фрезеровщика, слесаря, маляра и т.д., которые пользуются повышенным спросом на рынке труда.

Важно то, что с каждым годом в Украине увеличивается количество трудоустроенных безработных после прохождения профессионального обучения. За 9 месяцев 2007 г. уровень трудоустройства увеличился по сравнению с соответствующим периодом 2006 г. на 3,7%.

Вместе с тем система повышения квалификации должна быть ориентирована на максимальный учет уникальных корпоративных условий каждого учреждения (фирмы, организации), индивидуальных

особенностей и образовательных потребностей каждого специалиста. Этого можно достичь организовав повышение квалификации специалистов непосредственно на предприятии, т.е. на внутрифирменном уровне.

Подготовка и повышение квалификации кадров
по видам экономической деятельности в 2006 г. в Харьковской области (чел.)

Вид экономической деятельности	Научились новым профессиям	Повысили квалификацию
Сельское хозяйство, охотничество, лесное хозяйство	296	549
Рыболовство, рыбное хозяйство	1	3
Промышленность	10471	24115
Строительство	1110	2378
Торговля	148	1085
Деятельность отелей и ресторанов	7	26
Транспорт	1654	5420
Связь	1149	2312
Финансовая деятельность	12	1630
Операции с недвижимостью	298	1863
Государственное управление	86	2544
Образование	107	9254
Охрана здоровья и предоставление социальной помощи	71	7663
Предоставление коммунальных и индивидуальных услуг	182	754
Деятельность в сфере культуры, спорта; отдыха и развлечений	11	604
Всего	15592	59596

Внутрифирменные системы повышения квалификации являются одним из типов образовательных социальных систем, и их значение постоянно растет. В основе выбора структурных компонентов таких систем лежит определение потребности фирмы в повышении квалификации и переподготовке кадров по всем необходимым направлениям.

Одним из способов осуществления непрерывного образования на внутрифирменном уровне выступает дистанционное образование, а точнее дистанционное бизнес-образование. Оно в наибольшей степени применимо для обучения работников и менеджеров, ориентированных одновременно на повышение собственного квалификационного уровня, и улучшение производственных результатов организации [2, с.34-39].

Данный аспект качества дистанционного образования особенно важен для корпораций, заинтересованных в системном обучении работников, поскольку в результате этого достигается общее наращивание интеллектуального, в том числе человеческого, капитала организации. В последствии это приводит к возникновению новых форм и методов работы и, в конечном итоге, повышению качества управления и продуктивности работы организации в целом. В условиях же становления «экономики знаний», когда для эффективной работы организации интеллектуальные возможности ее работников значат больше, чем материальные ресурсы, дистанционная форма образования призвана играть особую роль.

Во-первых, увеличение интеллектуального капитала организации требует непрерывного обучения работников на протяжении всей жизни.

Во-вторых, потребность в таком обучении также обусловлена сокращением «жизненного цикла» знаний, которые все быстрее устаревают, что вызывает необходимость создания обучающейся организации. Однако это невозможно, если работник вынужден для переобучения покидать производственный процесс. Дистанционное же образование создает наиболее реальные возможности совмещения работы с образовательной деятельностью.

В-третьих, в условиях далеко не однородного экономического состояния разных регионов страны и, соответственно, неодинакового образовательного уровня работников, широкое внедрение дистанционного образования позволяет гарантировать равный уровень знаний обучающихся по одной программе, но в различных регионах. Это достигается за счет использования сетевой организации работы образовательного учреждения и строгого соблюдения процедур обеспечения качества образовательного процесса в пределах всей сети.

Итак, в современном информационном мире от повышения образовательного уровня отдельных его членов выигрывает все общество в целом. Причем в соответствии с теорией человеческого капитала, общество в целом выигрывает намного больше, чем конкретный индивидуум, получающий образование. Поэтому концепция непрерывного профессионального образования должна рассматриваться как инструмент экономической политики, направленной на обеспечение профессиональной мобильности работников.

1. Арутюнов В., Стрекова Л., Цыганов С. Инновации в системе корпоративного образования // Высшее образование в России. – 2005. – №1. – С.29-33.

2. Голубкин В. Цель дистанционного образования – увеличение интеллектуального

капитала // Высшее образование в России. – 2005. – №7. – С.34-39.

3. Давыдова Л.О. О показателях качества образования // Высшее образование в России. – 2004. – №11. – С.92-95.

4. Кузьмина Г. Нужны администраторы образования // Высшее образование в России. – 2004. – № 5. – С.11-14.

5. Мильнер Б. З. Управление знаниями. – М.: ИНФРА, 2003. – 178 с.

6. Соболева И., Маслова И., Белозерова. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. – 2006. – № 9. – С.17-19.

7. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер.с англ. / Общ. ред., сост. и предисл. А.Ю.Согомонов. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

8. Статистичний щорічник України за 2006 рік / За ред. О.Г.Осауленка. – К.: ТОВ «Вид-во «Консультант», 2007. – 551 с.

9. Похолков Ю., Чучалин А., Могильницкий С. Обеспечение и оценка качества высшего образования // Высшее образование в России. – 2004. – № 2. – С.12-27.

10. Харківська область у 2006 році: Статистичний щорічник / За ред. М.Л.Чмихала. – Харків: ТОВ „Золоті сторінки”, 2007. – 561 с.

Получено 06.05.2008

УДК 337.06

В.С.ШЕВЧЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ СФЕРИ ІННОВАЦІЙНОГО Й НОВАТОРСЬКОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Аналізуються існуючі методології й інструментарій підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації управлінських кадрів у сфері інноваційного підприємництва й можливість використання цих методів для управління персоналом на інноваційних підприємствах регіону.

Процеси інтеграції й глобалізації, що відбуваються в цей час в Україні дозволяють говорити не тільки про їхню інноваційну спрямованість, але й трансформації факторів, що обумовлюють дієвість цих процесів. Людські й інтелектуальні ресурси є одним із ключових факторів, вплив яких важко переоцінити. Це зумовлює підвищення уваги до управління людьми й визначає формування нових пріоритетів.

Працівники третього тисячоріччя – це найбільш кваліфікований персонал.

В інформаційному суспільстві головним фактором благополуччя будь-якого бізнесу стають знання. Їхнє широке використання на основі інформаційно-комунікаційних технологій виступає однією з передумов конкурентоздатності. Ядром конкурентних переваг служить система ключових областей компетентності, що дана організація зуміла створити. Це деяка система знань, навичок фахівців і технологій, що перебувають у розпорядженні організації [1].