

Переподготовка кадров осуществляется в заочной, заочной (дистанционной), очной (дневной) и очной (вечерней) формах получения образования. Сроки обучения по специальностям переподготовки составляют от 10 до 22 месяцев. На любом этапе возможен переход с одной формы обучения на другую. Обучение осуществляется на платной основе.

Начало учебных занятий определяется сроками комплектования групп, которое осуществляется круглый год. Слушателям может быть предоставлено право обучаться по индивидуальному плану. Итоговая аттестация слушателей осуществляется путем сдачи государственного экзамена по специальности переподготовки.

Реализация концепции переподготовки кадров пищевой промышленности позволит обеспечить высокий уровень образованности специалистов и их подготовленности к профессиональной деятельности для решения инновационных задач, стоящих перед промышленностью Республики Беларусь в области производства конкурентоспособных импортозамещающих пищевых продуктов, разработки и внедрения прогрессивных методов и технологий.

УДК 378.046.4

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ – РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Урбанчик Е.Н., Шалюта А.Е.

Учреждение образования

«Могилевский государственный университет продовольствия»

г. Могилев, Республика Беларусь

Для осуществления инновационной деятельности необходимы специалисты, владеющие методами, средствами и формами управления инновационным процессом. Подготовка кадров для обеспечения инновационных процессов осуществляется главным образом системами высшего и дополнительного профессионального образования. Сложилось устойчивое мнение, что основная причина неумения специалиста ориентироваться в новых экономических условиях – это несоответствие между социальным заказом на воспитание специалиста для инновационно развивающейся экономики и существующей системой образования. Сложность формирования заказа на конкурентоспособного специалиста заключается в том, что сегодня необходимость в таком специалисте недостаточно высока, так как число эффективных предприятий, отвечающих современным системам управления и технологическим требованиям в республике невелико. Возникает вопрос, каких специалистов готовить, если многие предприятия промышленного комплекса и их руководители не могут быть их заказчиками? Промышленному комплексу, который должен быть значимой высокотехнологичной частью нашей экономики, необходимо решить серьезные проблемы своего реформирования, чтобы успешно отвечать вызовам глобальной конкуренции нынешнего века. Сделать это способны только современные высокообразованные специалисты – ученые, инженеры, управленцы, хорошо понимающие проблемы отрасли.

В последнее время в нашей стране широкое развитие получили предприятия, занимающиеся выпуском зарубежных разработок на основе импортных комплектующих, оборудования и технологий или производимые на экспорт товары в соответствии с международными стандартами. Этим предприятиям требуются специалисты, способные эффективно обслуживать современное оборудование, обеспечивать грамотную логистику и гарантийное обслуживание конечной продукции. Сложилась ситуация где, с одной стороны принципиально не способные или не желающие реформироваться старые предприятия, а с другой – острая необходимость наращивания высокотехнологичного потенциала государства.

В Советском Союзе подготовка кадров для промышленности была важной задачей высшей школы и всей системы профессионального образования. В промышленности существовали хорошо развитые системы дополнительного профессионального образования, действовали институты повышения квалификации (ИПК), хорошо оснащенные преподавательскими кадрами, учебно-лабораторным и производственно-технологическим оборудованием. ИПК обобщали передовой опыт ведущих научных организаций и промышленных предприятий и распространяли его в образовательных программах. Распад отраслевой системы управления народным хозяйством в 90-е годы привел к значительным изменениям в этой системе. Были фактически ликвидированы ИПК бывшего Союза. Многие технические вузы и учреждения дополнительного профессионального образования, осуществлявшие ранее подготовку высококвалифицированных кадров только для конкретных отраслей экономики, в значительной мере утратили научно-техническую активность. Вновь созданные в республике учреждения и подразделения дополнительного профессионального образования оказались в меньшей мере заинтересованными в развитии технических и технологических направлений, выживая в основном за счет «коммерческих» специальностей и платных образовательных услуг. Снижился уровень оснащенности, произошла переориентация на менее затратные, но востребованные на рынке образовательных услуг направления подготовки и переподготовки, в значительной мере утрачена возможность оперативной постановки программ по направлениям, востребованным высокотехнологичными производствами. В итоге сложилась система высшей школы и дополнительного профессионального образования, которая представляет собой симбиоз остатков советской и элементов образовательной системы рыночной экономики. Сокращение заказов со стороны крупных предприятий, частичное или полное отсутствие государственного и регионального финансирования дополнительного профессионального образования, ведут к кризису качества образования.

Разнообразие и масштабы современных задач диктуют необходимость формирования кадровой основы дополнительного образования по широкому спектру специальностей в прикладных областях науки, техники и технологии, воспроизводства высококвалифицированных специалистов нового поколения, способных решать сложные научно-технические проблемы, быстро адаптироваться к динамично изменяющимся условиям. Это требует создания единой системы переподготовки кадров с использованием для образовательных целей не только учебной, но и научно-промышленной базы; совершенствования государственного планирования и экономического стимулирования подготовки и переподготовки, закрепления специалистов на приоритетных направлениях промышленного комплекса.

Особенно остро стоит проблема в больших городах, где имеется много хорошо оплачиваемых вакансий вне высшей школы и сферы дополнительного профессионального образования. Отсутствие действенных механизмов притока и закрепления молодых кадров на предприятиях приводит к старению кадров, потере преемственности поколений и практических навыков. Такая же ситуация в ведущих технических вузах. В значительной мере утрачена возможность оперативной постановки новых образовательных программ по направлениям, востребованным высокотехнологичными производствами промышленного комплекса. Это усложнило адаптацию промышленности к новым условиям разработки приоритетных образцов продукции и их кадрового обеспечения. Поэтому понятна позиция представителей промышленности, поддерживающих необходимость институциональных преобразований в системе подготовки и переподготовки кадров.

Задача подготовки конкурентоспособных кадров для промышленного комплекса фактически разбивается на две: 1) подготовка кадров для предприятий модернизированной экономики; 2) формирование кадрового состава, способного провести модернизацию. Очевидно, что это две задачи, требующие разных подходов и методов решения. Решать их надо одновременно, поскольку реальный учебный цикл подготовки высококлассных специалистов (в том числе кадров высшей научной квалификации) занимает не менее десяти

лет. В то время, пока идет подготовка специалистов, которые должны работать в уже новом современном, «модернизированном» промышленном комплексе, надо провести модернизацию силами специалистов-модернизаторов, которых предстоит подготовить для этого гораздо быстрее. Этим специалистам предстоит найти в сегодняшней инженерно-технической и управленческой среде и организовать для них соответствующую краткую, но интенсивную переподготовку в рамках дополнительного образования, сформировать эффективные команды управленцев и специалистов, быстро начать реформирование этого сектора экономики.

Подготовка специалистов для промышленного комплекса требует тесного взаимодействия с пользователями. Учитывая, что эти вопросы планируются и проводятся в жизнь централизованно в рамках государственного заказа, то и подготовку специалистов целесообразно организовать как единую сеть центров (институтов), направленных на развитие науки, технологий и подготовку специалистов. Основными задачами будет развитие приоритетных научных направлений в интересах обеспечения промышленного комплекса новейшей техникой и технологиями и подготовка специалистов – исследователей, разработчиков и эксплуатационников современной техники.

Решением второй задачи должна стать система дополнительного профессионального образования. И если в первом случае окончательное формирование облика специалиста нового типа растянется на несколько лет, то вторую задачу нужно решать быстро. Потому что на этих специалистах ляжет основная тяжесть модернизации целых отраслей и перевода их на современный путь развития с наименьшими кадровыми, производственно-техническими и социальными потерями. Наверстывая упущенное время, ответственные министерства должны реализовать пилотные проекты современных центров дополнительного образования взрослых (межрегиональных и межотраслевых), создать инструменты их прямой и косвенной государственной поддержки. Придя на предприятия после обучения в центрах, специалисты должны провести модернизацию предприятий. Корпоративное взаимодействие ведущих вузов, центров дополнительного образования и предприятий – важнейший ресурс обеспечения современной подготовки специалистов. Сегодня важен подбор и переподготовка преподавателей и специалистов, мотивированных на работу по модернизации промышленности, чтобы их знания, умения и компетенции наиболее точно соответствовали современным и перспективным требованиям производства.

Очевидно, что дальнейший путь развития кадрового потенциала промышленного комплекса должен идти путем становления ответственных профессиональных структур, нормативное правовое закрепление их роли, функций, прав и ответственности. Для формирования целостной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации надо разработать единые подходы и требования, выработать новые формы отношений между заказчиками и исполнителями проекта, организовать эффективную систему мониторинга, организовать работу по профессиональным стандартам. Сегодня в промышленном комплексе нужны носители знаний с умениями их трансформировать в новую технику, материалы, высокие технологии, нужны современные управленцы. Если есть профессиональный стандарт, и он предусматривает наличие таких навыков и умений, то вопрос о показателе и оценках системы планирования подготовки и переподготовки кадров снимается. Если же подобного соответствия нет, то объективность оценок становится сомнительной. Профессиональные стандарты помогут предприятиям поддерживать высокий профессиональный уровень рабочей силы; подбирать кадры и проводить «внутрифирменное» профессиональное обучение; снизить затраты на подбор кадров и повышение их квалификации; проводить проверки, аттестации и сертификации квалификаций и т.д. Стандарты помогут работникам определять необходимые умения и знания, оценивать потребности и возможности в профессиональной подготовке и переподготовке; реализовать пути карьерного роста и т.д. Системности в подготовке инновационных кадров должны способствовать государственные программы, согласно которым предусматривалось бы проведение ряда учебных мероприятий по подготовке

специалистов в области инновационного менеджмента и переподготовке инженерных кадров на территории учреждений дополнительного образования с приглашением специалистов европейских стран.

Таким образом, программа инновационного развития республики должна предусматривать: реформирование промышленного комплекса, отвечающего требованиям конкуренции сегодняшнего дня; разработку единых подходов и требований, выработку новых форм отношений между заказчиками и исполнителями проекта; организацию эффективной системы мониторинга; создание в сфере технического и профессионального образования, с учетом опыта европейских стран, национальной квалификационной системы; организацию работы по профессиональным стандартам, внедрение системы сертификации квалификаций; привлечение зарубежных преподавателей и специалистов для работы в учебных заведениях; разработку образовательных программ, отвечающих международным требованиям; создание механизма для привлечения преподавателей к решению производственных и научных задач, формирование у них компетенций, позволяющих осуществлять подготовку кадров для инновационной экономики.

Список литературы

1 Кузнецова, Л.В. Педагогические основы подготовки преподавателя вуза в современной системе высшего образования Великобритании, Шотландии и России: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л.В. Кузнецова. – Ростов н/Д, 2000. – 136 с.

2 Митина, А.М. Дополнительное образование взрослых за рубежом: Концептуальное становление и развитие / А.М. Митина. – М.: Наука, 2004. – 304 с.

3 Сунцова М.С. Современные тенденции развития профессионально-педагогической подготовки преподавателей вузов в США, Германии и России : Организационно-педагогические аспекты : дис. ... канд. наук : 13.00.08 / М.С. Сунцова. – Казань, 1999, – 172 с.

УДК 378

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ОКАЗЫВАЮЩИХ ВЛИЯНИЕ НА ВЫБОР ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Цедик О.Д., Гуляев К.К., Машкова И.А.

Учреждение образования

«Могилевский государственный университет продовольствия»

г. Могилев, Республика Беларусь

Повсеместное внедрение систем менеджмента качества (СМК), в том числе в учреждениях образования, направлено на повышение эффективности работы предприятия на основе контроля качества работы, постоянного улучшения деятельности всех служб предприятия и достижения запланированных результатов.

Одним из основополагающих принципов менеджмента качества является принцип – ориентация на потребителя, реализация которого обеспечивает конкурентоспособность оказываемых вузом услуг или создаваемой продукции на соответствующем рынке и способствует удовлетворению не только действительных, но и потенциальных запросов потребителей.

Этот принцип заложен в Политику в области качества учреждения образования «Могилевский государственный университет продовольствия». Приоритетным направлением Политики в области качества является использование действенной системы мониторинга, постоянное изучение требований и оценка степени удовлетворенности наших потребителей и партнеров.