

УДК 331.54

Еськов А. Л., Гитис Т. П.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТАНОЧНИКОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Повышение производительности производства, а, значит, и его прибыльности, не возможно без внедрения нового оборудования и современных технологий. Это обуславливает повышение требований к общеобразовательному и профессиональному уровню подготовки рабочих-станочников. Актуальность проблемы профессионального развития станочников машиностроительных предприятий обусловлена рядом причин [1–4]:

– во-первых, многие работодатели отмечают несоответствие содержания образовательных стандартов реальным производственным условиям. Требования предприятия к персоналу часто отличаются от требований образовательных учреждений к выпускнику, поскольку образовательные стандарты отличаются от квалификационных требований, предъявляемых конкретным работодателем к работнику;

– во-вторых, знания работников морально устаревают, их необходимо обновлять в соответствии с развитием тех областей знаний, с которыми они сталкиваются в своей работе. Ежегодно обесценивается 20–30 % знаний. Норма устаревания профессий в индустриально развитых странах составляет около 8 лет, а в некоторых странах – 5 лет (в том числе в металлургии – 3,9 года, в машиностроении – 5,2 года, в химической промышленности – 4,8 года);

– в-третьих, дефицитом данной категории работников, обусловленный как демографическими особенностями, так и снижением престижа «рабочих профессий».

Необходимо так же отметить, что в настоящее время активность участия работников в системе профессионального развития находится на низком уровне. По данным главного управления статистики в Донецкой области на предприятиях Донецкой области в 2009 году повысили свою квалификацию 123,6 тыс. лиц, или 10,4 %, тогда как в предыдущем году – 149,7 тысяч, или 11,8 %. Таким образом, периодичность повышения квалификации составляет от 8 до 10 лет, тогда как в большинстве отраслей рекомендуется повышать квалификацию не реже одного раза в пять лет [5].

Таким образом, в настоящее время уровень профессионального развития значительной части работников украинских предприятий (в том числе станочников) не соответствует требованиям современного производства и, соответственно, система профессионального развития персонала требует дальнейшего совершенствования.

Анализ и обобщение различных подходов к определению профессионального развития персонала и его роли в управлении предприятием, представленных в работах В. Савченко, О. Гришновой, А. Еськова, А. Литвиненко, В. Спивака, И. Кравець, И. Швеца, С. Шекшни, Е. Маслова, О. Марра, Г. Шмидта, Р. Эренберга, Р. Смита, позволил сформулировать следующие требования к организации процесса профессионального развития станочников, обеспечивающих его эффективность:

1. Потребность в профессиональном развитии станочников (цели, задачи и направления развития) должны формироваться исходя из целей и задач отдельных систем управления предприятием.

2. Результаты функционирования системы профессионального развития станочников должны обеспечивать эффективность управления, как отдельных систем, так и предприятием в целом.

Целью работы является совершенствование системы профессионального развития станочников, обеспечивающей эффективность управления машиностроительным предприятием.

В качестве основных задач управления предприятием, определяющих потребность в профессиональном развитии станочников можно выделить:

1. Выполнение контрактных обязательств перед покупателями прогнозы спроса (маркетинговые исследования для оценки текущих возможностей предприятия и перспектив его развития) формирует потребность предприятия в станочниках способных безошибочно и в установленные сроки выполнять производственные задания.

2. Обновление техники и технологий, освоение новых видов продукции и сфер деятельности, ориентация на выпуск уникальной наукоёмкой продукции повышает значимость станочников, способных к совершенствованию продукции, выпускаемой на предприятии (успешному выполнению новых производственных задач).

3. Конкурентоспособность предприятия, его имидж во многом определяется качеством выпускаемой продукции, что в свою очередь формирует потребность в станочниках обеспечивающих высокий уровень качества выпускаемой продукции, соответствие его мировым стандартам качества.

4. В ситуации дефицита квалифицированных рабочих кадров наряду с повышающимися требованиями работодателей к качеству рабочей силы актуальным является обучения молодых станочников на предприятии без отрыва от производства. Организация данного процесса требует наличия опытных высококвалифицированных станочников, способных передать свои знания, умения и профессиональный опыт ученикам.

Таким образом, исходя из выше перечисленных факторов, а так же рассматривая развитие персонала как процесс постоянного накопления знаний и умений, можно выделить следующие основные направления профессионального развития станочников:

1. Организация профессионального обучения станочников предприятия, а именно:

– первичное обучение и переподготовка персонала в соответствии со стратегией предприятия;

– углубление и расширение знаний, умений и навыков в соответствии с имеющейся профессией до уровня соответствующего требованиям производства;

– обучение смежным профессиям (формирование станочников широкого профиля), обеспечивающее высокую профессиональную мобильность и адаптивность рабочих;

– изучение нового оборудования, изделий, материалов, современных технологических процессов, средств механизации и автоматизации;

– обучение для освоения прогрессивных приемов выполнения трудовых операций.

Современное производство предъявляет следующие требования к знаниям и умениям станочников:

– в совершенстве должен знать конструкцию обслуживаемого оборудования, всех его узлов и механизмов (механических, электрических, гидравлических, электронных);

– уметь разрабатывать технологию обработки деталей, выбирать режимы резания;

– настраивать управляющие программы;

– квалифицированно проводить наладку станка в максимально короткое время.

Фактически труд станочника становится аналогичному труду техника и инженера, поэтому рабочий-станочник должен постоянно повышать свой профессиональный уровень. Таким образом, профессиональное обучение является одним из основных элементов системы профессионального развития станочников, обеспечивающее накопление и обновление знаний и умений работников.

Возможность обучения без отрыва от производства обеспечивает развитие рабочего от начального уровня квалификации до высококвалифицированного станочника широкого профиля.

Его цель – получение станочником необходимых теоретических знаний и практических навыков, их усовершенствование при непосредственном обучении на конкретном оборудовании, в том числе на высокотехнологичном.

При этом нельзя ограничиваться только обучением непосредственно на предприятии. Целью профессионального обучения с отрывом от производства (обучение в вузах, стажировка на других предприятиях и т. д.) является получение станочниками принципиально новых знаний и навыков, их адаптация к производственной деятельности предприятия, а так же возможность карьерного роста (подготовка кадрового резерва).

Организация на предприятии системы упреждающей подготовки высококвалифицированных рабочих кадров, позволяющей быстро реагировать и адаптироваться к быстроизменяющимся факторам внешней среды. В качестве основных направлений упреждающей подготовки станочников предприятия можно выделить:

- инновационное профессиональное обучение станочников, ориентированное на опережающую подготовку рабочих (приобретение ими необходимых знаний и умений, обеспечивающих реализацию запланированных проектов в будущем);

- обучение с применением так называемых «кейсов», предполагающее моделирование сложных или нетипичных ситуаций, которые могут возникнуть в ходе производственного процесса. Целью данного обучения является поиск возможных вариантов решения поставленной задачи, а так же овладение необходимыми для этого знаниями и умениями;

- подготовка станочников и специалистов по программе «3-2-1», совместно с училищами, колледжами, высшими учебными заведениями. При этом гарантия трудоустройства студентов, успешно прошедших данную программу, с одной стороны, является мощным мотивационным фактором, а, с другой – позволяет подготовить работников «под заказ» в соответствии с целями и задачами предприятия.

Система имеет такое название потому, что три дня в неделю студенты учатся в вузе (училище, колледже), два дня работают на станках в цехах предприятия и один день обучаются в учебных классах отдела развития персонала предприятия.

Программа обучения по блочно-модульной системе «3-2-1» предусматривает: получение студентами теоретических знаний и практических навыков работы на обычных станках; овладение навыками управления современными обрабатывающими центрами и станками с ЧПУ.

Освоив технологические возможности новых станков и программирование, после окончания вуза молодые специалисты в соответствии с программой обучения должны отрабатывать на предприятии не менее трёх лет специалистами на современных станках.

Таким образом, данная система позволяет приобретать наряду с высшим образованием рабочую профессию на конкретном типе оборудовании, тем самым процесс обучения максимально приближается к условиям производства, дает навыки и знания в работе на высокотехнологическом оборудовании, что является гарантом предприятию в будущих высоко подготовленных кадрах.

Будущим конструкторам и технологам осознанное понимание технологических возможностей современных станков необходимо для повышения технологичности проектируемых машин и минимизации их себестоимости, а будущим руководителям цехов – чтобы принимать оптимальные решения, обеспечивающие ускоренное и качественное выполнение производственных заданий [4].

Обучение станочников, направленное на накопление и обновление профессиональных знаний и умений, формирует признаки профессионального развития, отражающие способность станочника решать производственные задачи в соответствии, как с действующей производственной программой, так и в перспективе: уровень образования; квалификационный разряд, достигнутый станочником в процессе обучения и повышения квалификации; наличие смежных (вторых) профессий; сертификат квалификации, подтверждающий уровень знаний, умений и навыков станочников необходимый для производства продукции, соответствующей

нормативно-техническим стандартам (документам); повышение квалификации станочника в течение установленного периода (подтверждённое дипломами, сертификатами, свидетельствами и т. д.), позволяющее оценить её периодичность.

Изложенные выше признаки (уровень образования, квалификационный разряд, сертификат, наличие смежных профессий, признак повышения квалификации) определяют объём накопленных знаний и интенсивность их обновления в процессе профессионального обучения и формируют способность станочника к результативному труду высокой сложности для решения как текущих, так и новых производственных задач.

2. Обеспечение дополнительной возможности профессионального развития станочников по следующим направлениям:

– усиление персональной ответственности станочников за качество своего труда за счёт использования «талонов качества» и «личных клейм». Внедрение «талонов качества» является стимулом роста качества труда станочников, занятых изготовлением особо сложных и ответственных деталей, а так же работающих на чистовых станках. «Талон качества» предусматривает «внутреннюю» оценку труда станочника (сдача продукции с первого предъявления) и «внешнюю» оценку (отсутствие рекламаций со стороны представителя заказчика).

Несоответствие продукции установленным требованиям к уровню качества фиксируется просечкой в талоне. Наличие за квартал трех и более «проколов» в «талоне качества» свидетельствует о необходимости повышения квалификации станочника и её подтверждении. «Личное клеймо» обеспечивает самоконтроль выполненных работ, способствующий повышению уровня технологической и производственной дисциплины станочников и снижению затрат труда инженерно-технических работников на оценку качества продукции. Правом на получение «талона качества» и «личного клейма» должны обладать высококвалифицированные станочники, способные к качественному выполнению производственных заданий. При этом необходимо отметить, что данная способность формируется как под воздействием профессионального обучения, так и производственного опыта.

– обучение молодых рабочих (наставничество). В процессе своей трудовой деятельности некоторые рабочих достигают уровня профессионального мастерства, позволяющего им обучать других рабочих. Выполнение функций наставника требует особой подготовки и склада характера рабочего. Выполнение функций наставника отображает способность обучать молодых станочников для успешного выполнения ими текущих производственных заданий.

Талон качества, личное клеймо и наставничество определяют профессиональный статус станочника. Получению и дальнейшему повышению профессионального статуса станочника способствует как активность его участия в системе профессионального обучения, так и индивидуальный опыт, сформированный в процессе основной деятельности (выполнения производственных заданий). Значимость индивидуального производственного опыта станочника формирует признак профессионального развития – стаж работы по основной специальности. Таким образом, при организации системы профессионального развития станочников необходимо создание действенного механизма мотивации, способствующего формированию стабильных коллективов профессионально мотивированных станочников, заинтересованных в полной реализации своих профессиональных знаний, способностей и возможностей, стремящихся к повышению своей профессиональной компетентности.

Совокупность представленных выше признаков профессионального развития станочников (уровень образования, квалификационный разряд, сертификат, наличие смежных профессий, признак повышения квалификации, профессиональный статус, стаж работы) отображают весь объём накопленных знаний и умений, характеризуют подготовленность станочника к выполнению производственных заданий, позволяют оценить потенциальные возможности его развития.

Признаками, позволяющими оценить степень эффективности использования станочником накопленных знаний в решении производственных задач, являются: уровень сложности выполняемой работы (средний разряд выполненных работ); результаты труда станочника (производительность труда и качество выполненных работ).

Рассмотрение отдельных признаков профессионального развития как некоторой целостной системы позволяет сформулировать понятие «профессионального образа станочника», представляющего собой целостную совокупность сформированных в процессе обучения и трудовой деятельности признаков, характеризующую объём накопления и практического использования знаний и определяющую уровень профессионального развития станочника. При этом необходимо отметить, что отдельные признаки профессионального развития станочника характеризуются присущими им объективными свойствами. Начальное состояние каждого признака формируется и может изменяться под влиянием внешних факторов. Таким образом, направленное воздействие на отдельные признаки профессионального развития позволяет управлять не только непосредственно формированием профессионального образа станочников (профессиональным развитием), но и предприятием в целом (рис. 1).

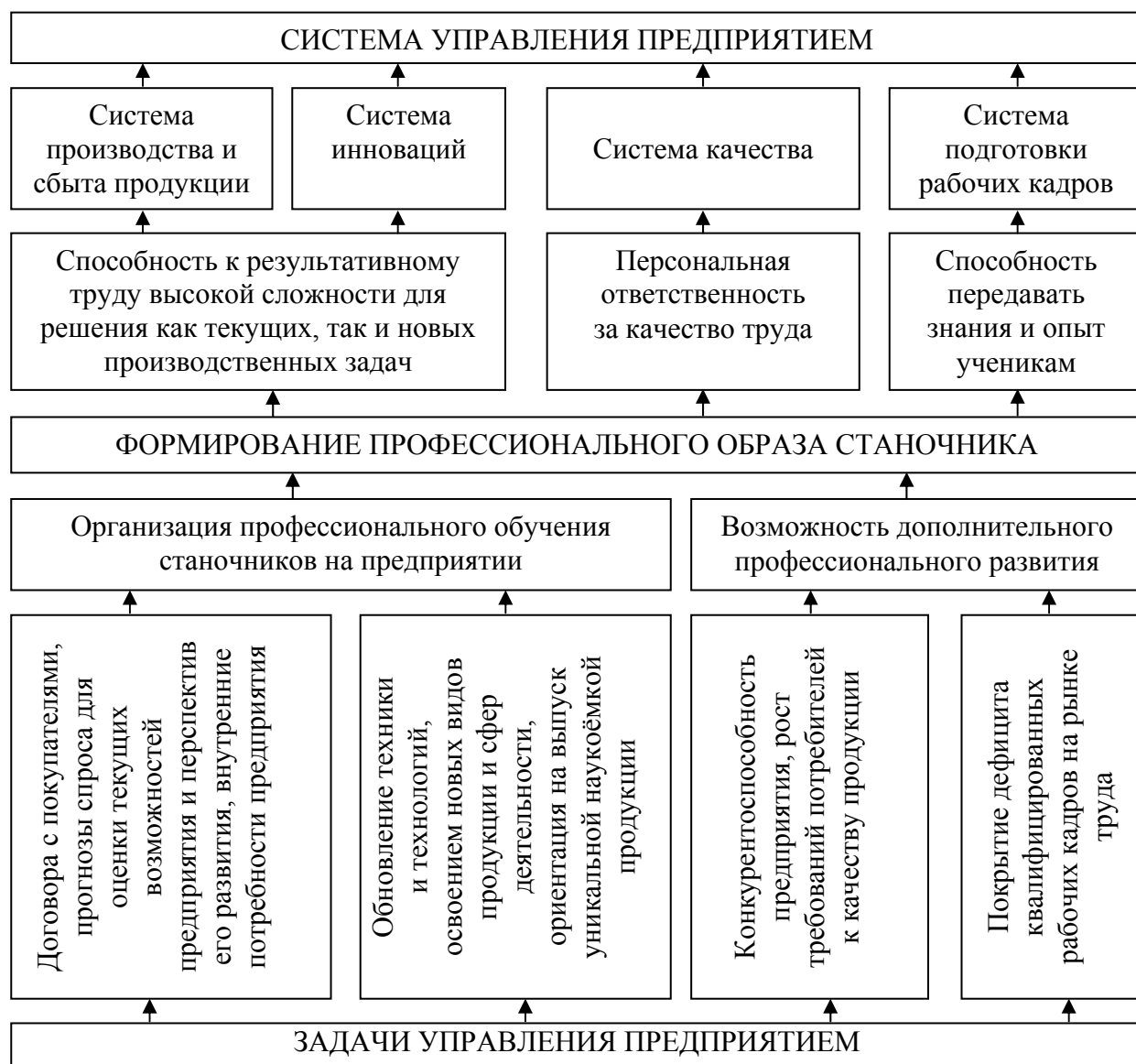


Рис. 1. Формирование профессионального образа станочника в системе управления предприятием

Согласованность признаков профессионального развития станочников с целями и задачами предприятия (рис. 1) позволяет повысить эффективность управления:

– системой производства и сбыта продукции: профессиональное развитие станочников обеспечивает производственный процесс рабочими в соответствии с утверждёнными планами (программой выпуска продукции);

– системой инноваций: профессиональное развитие способствует совершенствованию знаний и умений станочников для выполнения ими новых задач;

– системой качества: профессиональное развитие способствует формированию ответственности станочников за качество своего труда, что позволит выпускать продукцию высокого качества и, соответственно, повышать конкурентоспособность предприятия, как на внутреннем рынке, так и на мировых рынках сбыта;

– системой подготовки рабочих кадров на предприятии: профессиональное развитие призвано удовлетворять потребность предприятия в высококвалифицированных станочниках, способствовать преемственности и совершенствованию культуры труда, а так же использовать возможность сокращения издержек на обучение станочников.

ВЫВОДЫ

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы профессионального развития станочников позволят:

– сформировать профессиональный образ станочника-эталона, индивидуальные характеристики которого ориентированы на достижение поставленных целей управления предприятием. Это повысит эффективность процесса планирования профессионального развития и карьерного роста отдельных станочников;

– обеспечить реализацию целей управления предприятием высококвалифицированными станочниками как в текущем периоде, так и в перспективе;

– снизить вероятность возникновения дополнительных расходов на повышение уровня профессионального развития станочников, что в свою очередь обеспечит экономическую эффективность управления предприятием.

Применение признаков, формирующих профессиональный образ станочника, в качестве критериев оценки уровня профессионального развития позволит повысить её точность и объективность, а так же стимулировать рост профессионализма и компетенции станочников в соответствии с целями и задачами управления предприятием.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Панков В. А. Концепция экономического управления функционированием и развитием современного промышленного предприятия (корпорации). Научный подход: [учебно-методическое пособие] / В. А. Панков. – Краматорск: НКМЗ-ДГМА, 2005. – 32 с.

2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: [учеб. пособие] / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Мн. : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.

3. Подвербных О. Переподготовка рабочих кадров: роль мотивации / О. Подвербных // Человек и труд. – 2007. – № 4. – С. 76–78.

4. Суков Г. С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: [монография] / Г. С. Суков, И. Я. Тупик; под ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с.

5. На Донеччині істотно скоротилися масштаби підготовки і підвищення кваліфікації кадрів [Електронний ресурс] / Донецький регіональний центр зайнятості. – Донецьк, 2010. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/don/control/uk/publish/article.html>.

Статья поступила в редакцию 31.10.2011 г.