

ции. При этом актуальным остается вопрос привлечения руководителя к ответственности в случае убыточной работы предприятия. Однако ответственность регулируется не только нормативными правовыми актами. При заключении с руководителем контракта в нем могут быть предусмотрены дополнительные меры экономической ответственности (за несвоевременную выплату заработной платы работникам, за наличие сверхнормативной кредиторской задолженности, не поступление выручки от реализации продукции (товаров, работ, услуг). В этих случаях санкции могут быть применены без решения суда. Установившаяся в РБ система взысканий превращает руководителя из генератора идей в консерватора и зачастую заставляет его выбирать не самые эффективные с экономической точки зрения проекты. При этом повышенный риск быть подвергнутым наказанию на предприятиях РБ ничем не компенсируется. Как правило, заработная плата гендиректора и менеджера среднего звена отличаются всего примерно в 2 раза.

В стране сложилась следующая ситуация – многие организации нуждаются в квалифицированном персонале, так как поиск необходимых кадров – это долгий и трудоемкий процесс, при этом на рынке труда не востребовано большое количество специалистов, уровень подготовки которых не соответствует сегодняшним запросам работодателей. В результате, для того чтобы восполнить дефицит высококвалифицированных управленческих кадров, желающим найти лучшее рабочее место необходимо активно поработать над собственной квалификацией.

Таким образом, необходимо разрабатывать специальные программы для создания и удержания высококвалифицированных специалистов. Пример государственной политики в этом направлении – это создание Парка высоких технологий. Однако, такого рода проекты скорее перспективный путь решения проблемы.

Более доступный, менее затратный и эффективный вариант – пролонгированное обучение, настроенное на специфику определенного предприятия в рамках региональных Институтов повышения квалификации и переподготовки кадров (ИПК). Структуры такого профиля оснащены необходимой юридической, экономической информацией. На высоком уровне техническое оснащение (новейшие программные продукты с обновляющейся обучающей базой). Специалисты данных учреждений являются квалифицированными консультантами в определенных отраслях знаний.

ИПК Белорусско-Российского университета проводит переподготовку специалистов уже имеющих высшее образование, либо получающих его. Обучение осуществляется по юридическому, экономическому, техническому, лингвистическому направлениям и носит срочный характер (от 1 года до 2 лет). Слушатель, прошедший обучение в рамках данной системы будет вооружен современными знаниями и будет более востребован на рынке труда.

Однако, при подготовке руководителей высшего звена необходимо проводить пролонгированное (долгосрочное) обучение, рассчитанное на определенный контингент со своими специфическими особенностями. При этом следует налаживать специализированное внутрифирменное обучение, посредством проводимых научных исследований на предприятиях, либо путем оказываемых консалтинговых услуг. Это позволит глубже проникнуть в проблемы организации, грамотно организовать обучение, провести специальные тренинги с персоналом предприятия с целью выработки конкретных решений по его проблемам. Решение задачи подготовки управленческого персонала возможно лишь с учетом внедрения прогрессивных методов обучения, побуждающих слушателей к поиску знаний.

- Новый стандарт должен предусматривать:
- применение в учебном процессе методов активного обучения: деловых игр, групповых обсуждений;
 - использование примеров из опыта отечественных и зарубежных компаний;
 - экспериментирование с новыми идеями;
 - развитие навыков решения проблем;
 - развитие личных качеств участников, таких как мотивация, уверенность в себе, инициатива, активность, творческий подход к решению проблем.

Таким образом, в настоящее время наиболее оптимальным вариантом в решении проблемы дефицита квалифицированного управленческого персонала могут выступать региональные Институты повышения квалификации и переподготовки кадров, при условии внедрения нового стандарта обучения, который включал бы в себя новую методическую базу и методологические подходы, а также новую роль преподавателей.

1. Бортник И. В стране голод... кадровый // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 92 (910). – С. 6.
2. Гусаковский А. Факторы успеха в управлении предприятием: взгляд топ-менеджера. Над чем бьется белорусская управленческая мысль? // Национальная экономическая газета. – 2005. – № 89 (907). – С. 8.
3. Гринкевич О. За все в ответе // Директор. – 2005. – №7. – С. 15-19.
4. Цыбулько А. Сначала правила, потом санкции // Директор. – 2005. – № 8. – С. 24-25.
5. Дичковский Д. А. Современные направления и технологии повышения квалификации специалистов / Д.А. Дичковский, В.Я. Стариков // Материалы международной научно-методической конференции "Современные направления и технологии послевузовского обучения специалистов". – 2005. – С. 71-73.

УДК 331

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Э.Г. Вайнилович, М.К. Фалевич

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Раскрываются актуальные проблемы образования на современном этапе развития. Учитывается роль института образования, в частности, системы подготовки и переподготовки кадров в изменяющихся условиях современности. Рассматриваются факторы, оказывающие влияние на адаптацию и успешное развитие взрослых. Анализируется система подготовки и переквалификации кадров в Республике Беларусь и необходимость обеспечения соответствующей поддержки со стороны государства.

В конце XX начале XXI века особую актуальность приобретают и активно обсуждаются перспективы образования взрослых, обращается самое серьезное внимание на проблемы адаптации человека к быстро меняющимся социально-культурным процессам современности, поэтому значимым и эффективным средством адаптации считается образование.

Образование становится и средством получения знаний, и фактором изменения отношений человека к изменяющимся условиям современности. Сам по себе уровень

образования не является гарантом трудоустройства и реализации жизненных планов. Однако институт образования, включающий систему повышения квалификации и переподготовку кадров, является одним из основных каналов профессионально-социальной мобильности человека.

Ряд ученых констатируют тот факт, что к концу XX в. увеличился разрыв между знаниями, имеющимися у человека, и знаниями, которые он может реально использовать. Знания взрослых морально устаревают, их необходимо развивать в соответствии с развитием тех областей знаний, с которыми они сталкиваются в своей работе.

Можно выделить факторы, которые оказывают влияние на адаптацию и успешное развитие:

Знания, являющиеся основой развития способностей, и содействующие формированию интеллектуального потенциала человека. В контексте развития различают два вида знаний: специфические и профессиональные. Специфические знания используются ежедневно. Они применяются для решения текущих задач, которые не могут быть определены ни одними должностными обязанностями. Эти знания человек получает вместе с опытом работы. Общие профессиональные знания приобретаются в процессе получения образования и дальнейшей подготовки кадров.

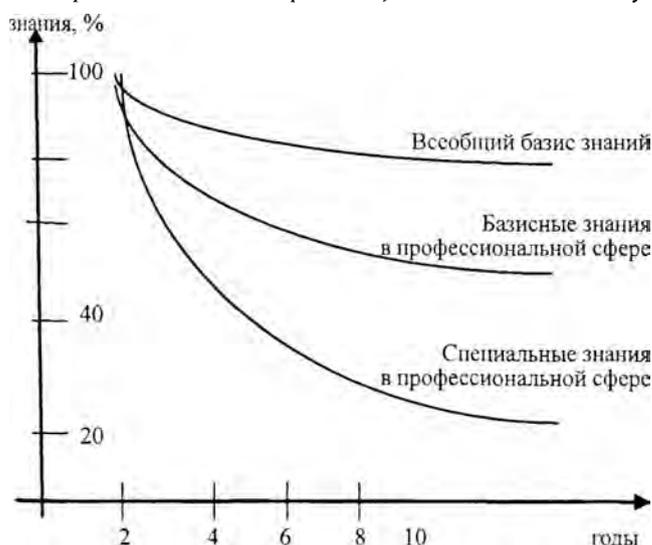
Однако знания взрослых морально устаревают, их необходимо развивать в соответствии с развитием тех областей знаний, с которыми они сталкиваются в своей работе.

Возможности означают условия использования полученных знаний, они определяют индивидуальных коэффициент полезного действия, их реализацию. Развитие связано с приведением знаний людей в соответствие с их возможностями. В рамках своих возможностей и на основе собственной деятельности приобретает опыт.

Поведение человека как фактор его развития играет все более заметную роль. Без учета особенностей поведения, взаимоотношений, межличностных и неформальных коммуникаций, а только лишь на основе повышения знаний и возможностей нельзя обеспечить развитие человека.

Схема: «Полураспада знаний».

т.е. время, в течении которого они уменьшаются наполовину



Небольшое число людей (интеллектуальная элита) добывают и формируют новые знания, совершают открытия. Разрыв между содержанием базового образования и тем, что человечество уже знает, увеличивается.

Специфика современного цивилизационного развития характеризуется перемещением акцентов с темпов эконо-

мического роста на развитие человеческого потенциала. При этом естественно, что в перспективе человеческие ресурсы становятся главными. Исследование опыта развитых стран, позволяет констатировать тот факт, что содержание образования, его уровни, степень охвата им населения — это вопросы государственной политики и общества в целом.

Система повышения квалификации и переподготовки кадров является составной частью системы образования Республики Беларусь. На современном этапе, основной задачей системы повышения квалификации и переподготовки кадров, является оперативное реагирование на происходящие изменения во всех сферах жизнедеятельности общества, новые внешние и внутренние условия его существования, динамику развития рынка труда.

К основным направлениям деятельности системы повышения и переподготовки кадров можно отнести: формирование мобильной системы непрерывного профессионального образования, опережающая подготовка кадров; обеспечение гарантии качества образовательных услуг.

В развитии системы повышения квалификации и переподготовки кадров весьма важным является научное, научно-методическое, информационное, техническое, кадровое, финансовое обеспечение. Специфика обучения взрослого населения обуславливает особенности подбора профессорско-преподавательского состава. Успешное развитие системы повышения квалификации и переподготовки кадров в значительной степени определяется и уровнем ее информационного и научно-методического обеспечения, что требует разработки комплекса эффективных средств проектирования и управления процессом обучения, внедрения дистанционного обучения, использования телекоммуникационного пространства Беларуси.

Успешное развитие системы повышения квалификации и переподготовки кадров в значительной степени зависит от законодательного обеспечения. Со стороны государства необходимо обеспечить соответствующую поддержку системы повышения квалификации и переподготовки кадров, т.к. действующее в Республике Беларусь в этой области законодательство требует значительного совершенствования.

Однако, важно отметить, что становлению образования, обеспечивающего возможность участия каждого человека в решении социальных, экономических, экологических проблем, отводится первостепенная роль. Поэтому, образование небезосновательно, относится к приоритетным направлениям стратегии устойчивого развития Республики Беларусь.

1. Основные направления социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2010г. // Белорусский экономический журнал. — 2000. — №2.
2. Численность, состав и профессиональное обучение кадров РБ в 2005г. — Мн., 2006.

УДК 378

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА В СОВРЕМЕННОМ ИННОВАЦИОННОМ ОБРАЗОВАНИИ (НА ОПЫТЕ РАБОТЫ С ИНОСТРАННЫМИ СТУДЕНТАМИ)

О.П. Мариненко

*Белорусско-Российский университет
Могилев, Беларусь*

Дается теоретическое обоснование необходимости педагогической поддержки иностранных студентов в ву-