

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

М. БАЛБАКОВ, доктор экономических наук, профессор, член-корр. НАН КР

М.К. МАМЫТБЕКОВ, кандидат экономических наук

Ситуация на рынке труда Кыргызстана характеризуется противоречивостью: с одной стороны, на рынок труда поступают специалисты, окончившие высшие, средние и средне-технические учебные заведения, с другой – идет сокращение сферы приложения труда за счет ликвидации убыточных и низкорентабельных предприятий. Это положение усугубляется низкими темпами развития альтернативных сфер приложения труда – частной, акционерной, индивидуально-трудовой, а также тем, что имеющиеся учебные заведения, которые готовят специалистов по профессионально-квалификационной структуре, не в полной мере отвечают потребностям строящихся объектов, вновь организованных малых и средних предприятий. Это не позволяет привести в соответствие свободную рабочую силу с наличием вакантных рабочих мест как по количеству, так и по качеству.

В условиях формирования рыночных отношений и создания рынка труда проблема организации непрерывной системы воспроизводства квалификационных кадров приобретает актуальное значение. Становится все более очевидной необходимость разработки механизма, обеспечивающего научно обоснованное определение потребностей предприятия в квалифицированных специалистах и способах их удовлетворения.

Переход к рыночным отношениям ведет к высвобождению рабочей силы из избыточных и нерентабельных производств и ее перераспределению. Формирование рынка труда предопределяет создание рыночного механизма, наличие многообразных форм собственности, форм

хозяйствования, свободное перемещение рабочей силы, выявление реального спроса и предложения на рабочую силу по профессиям и квалификациям, доминирование контрактных отношений при найме на работу, развитие рыночной инфраструктуры, создание экономических предпосылок распределения, перераспределения, использования трудовых ресурсов и социальной защиты безработных, создание новых рабочих мест, укрепление материально-технической базы учебных заведений, включенных в рыночный механизм, и т.д.

В ускорении социально-экономического развития и перехода к рыночным отношениям значительная роль принадлежит высшей школе. Возрастание ее роли предполагает коренные преобразования, повышение уровня подготовки кадров.

Производство является основным потребителем главной продукции высшей школы – высококвалифицированных специалистов. Для того, чтобы обеспечить надлежащий уровень подготовки специалистов, научно обоснованное их количество с учетом изменений, происходящих в экономике в связи с переходом к рыночным отношениям, современный вуз должен ориентироваться на прогрессивные технико-экономические, социально-политические, организационные и другие условия производства. Само же производство все в большей степени призвано выполнять функции непосредственного участника организации и осуществления учебного процесса в вузах.

Одна из причин, сдерживающих повышение вклада высшей школы в осуществление экономической реформы и перехода к рынку, заключается в недостаточной эффективности

сложившейся системы подготовки и использования специалистов. Это результат несовершенства всей системы подготовки специалистов в различных отраслях народного хозяйства. Отсутствует маркетинг на рынке специалистов-аграрников, не изучается перспектива их будущей востребованности. Для повышения уровня подготовки специалистов, обеспечения их востребованности, определение научно обоснованного их количества с учетом развития предприятий и изменений, происходящих в экономике, вузы и средние специальные учебные заведения должны ориентироваться на кейсовые системы обучения по конкретным специальностям, а также другие современные формы подготовки специалистов.

Важным направлением в определении потребности в специалистах, способствующим преодолению формальных методов, является усиление взаимосвязи высшей школы с производством. Новый тип взаимоотношений предусматривает заключение договорных обязательств по целевой подготовке и переподготовке специалистов необходимого количества и в установленные сроки, а также частичное или полное возмещение затрат на обучение студентов определенного количества.

Существующая в республике система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров безнадежно отстала от требований реформы.

Кризисные явления в экономике страны, характерные для переходного периода, противоречия в становлении различных форм собственности, социальная напряженность создают сложную обстановку для руководителей всех рангов хозяйственных товаропроизводителей. Как показала практика, эти проблемы оказываются не под силу тем руководителям, которые остаются приверженными стереотипам командно-административного управления, не способны взвешенно оценить ситуацию, взять на себя риск в принятии самостоятельных решений, повести за собой трудовой коллектив в условиях, когда происходят быстрые, часто неожиданные изменения обстановки.

Выход из сложившегося положения, наряду с реализацией намеченной программы, лежит и в раскрытии человеческого потенциала нашего общества. Отсюда вытекает необходимость пересмотра принципов кадровой политики, формирования управленческого корпуса реформы, способного дать мощный импульс начавшимся процессам обновления.

Нынешние кадры готовились для старой системы. Их квалификация и опыт не могут существенно повлиять на переход к цивилизованным рыночным отношениям. Слабость их подготовки проявляется прежде всего в стратегическом планировании. Недостаток профессионализма, привычка “уходить” от проблем, неспособность упорядочить свой труд и образ жизни препятствуют выдвиганию взвешенных долговременных целей и реализации гибкой тактики их достижения.

Отсюда возникает необходимость пересмотра и коренного изменения принципов кадровой политики, формирования и подготовки специалистов для работы в условиях рыночной экономики. К сожалению, подготовленных кадров в сфере управления производством в условиях рынка катастрофически не хватает. Необходимо использовать исторический опыт тех стран, которые переходили на рыночные отношения сравнительно недавно и достигли поразительных результатов в течение жизни одного поколения.

Вспомним эпоху индустриализации страны, когда кадры для промышленности, в частности инженерно-технический персонал, проходил подготовку в развитых капиталистических странах, уже вышедших из глубочайшего кризиса 1929-1932 гг. и вставших на путь технического и технологического обновления. Осуществляя экономическую реформу, Китай направил за рубеж своих молодых людей для ознакомления и получения образования в странах с развитой рыночной экономикой. Вложение капитала в человеческий потенциал является самой эффективной формой для грядущих перемен в экономике. Следовательно, сегодня главнейшая политическая, экономическая и социальная задача – это повышение уровня подготовки кадров и роли человеческого фактора, создание мощной системы стимулов и побудительных мотиваций к высокоэффективному труду на основе роста квалификации кадров и конкурентности.

Подготовка кадров в новых условиях должна быть адаптирована к формирующимся экономическим отношениям, построенным на конкурентной основе и многообразии форм собственности. Это столь же важно, как и обеспечение правовой базы рыночных структур. Процессы реформирования приобретают необратимый характер, поэтому следует осуществить качественный скачок в совершенствовании подготовки кадров.

Нужна своя модель, учитывающая лучшее из отечественной и мировой практики. В США действуют системы базового образования в сфере управления в высших учебных заведениях. На создание такой системы требуются огромные средства. В Германии и Японии управленцев готовят в процессе практической деятельности – на базе уже имеющегося специального образования. Нам это ближе: менеджер пользуется большим спросом, если он хорошо разбирается в производстве. В солидной западной фирме молодого специалиста в течение одного-двух лет последовательно проводят по всему циклу – от технологической службы до конструкторской, от головного предприятия до зарубежного филиала.

На наш взгляд, вся система подготовки кадров должна быть ориентирована на новые условия хозяйственной жизни. Проблемы разгосударствления, приватизации, индексации доходов, заключения сделок и контрактов, рынков сбыта и конкурентной борьбы должны быть под силу специалистам, призванным поднимать производство на новый уровень. Именно по этим направлениям и следует готовить специалистов, а высокий общеобразовательный уровень необходим прежде всего для того, чтобы можно было сравнительно за короткий срок переориентироваться на смежные, а то и вовсе на другие специальности в связи с потребностями рынка, являющимся живым, развивающимся и постоянно меняющимся организмом, формирующимся под влиянием спроса и предложения.

Полученные в вузе знания в современных условиях быстро устаревают. На наш взгляд, в бюджет республики необходимо включить специальную статью расходов, предусматривающую возможность переподготовки кадров для народного хозяйства послевузовской системы.

И все же главным направлением переподготовки кадров считаем создание мощных государственных хозрасчетных научно-консультационных и учебных центров, призванных обеспечить подготовку управленческих кадров нового уровня, ориентированных на поиск самостоятельных решений в динамично меняющихся рыночных условиях.

Необходимо создавать резерв, постепенно продвигая кадры по служебной лестнице, чтобы люди, задействованные в управлении народным хозяйством, видели перед собой перспективу.

Становление рынка и его элементов невозможно без овладения основами маркетинга. Сюда относятся исследования и сегментация рынка, формирование рыночной стратегии, определение альтернатив ассортиментной политики, организации товара, производящей сети и сервиса, формирование спроса и разработка рекламы, управление и контроль коммерческой деятельности предприятия. Переход к рыночной экономике требует перестройки финансово-кредитной системы, формирования рынка ценных бумаг и как следствие, - соответствующих знаний для осуществления деятельности в данной сфере экономики.

Становление рынка резко расширит спектр экономических связей и контактов. Это повлечет за собой необходимость овладения навыками ведения деловых переговоров, в том числе с зарубежными партнерами, что, несомненно, вызовет необходимость совершенствования языковой подготовки специалистов и мн. др.

Современных руководителей товаропроизводящих предприятий должно отличать от предшественников четкое понимание логики и стратегии развития реформы, высокий профессионализм предприимчивость, новаторство, интеллектуальные коммуникабельные возможности. Подготовка таких руководителей потребует разработки стройной системы мер кадрового обеспечения реформ.

Назрела необходимость создать банки данных кадрового потенциала, осуществляя их категорирование и ежегодную оценку. Критерии отбора управленцев-организаторов производства, руководителей товаропроизводящих предприятий-ассоциаций, кооперативов, крестьянских и фермерских хозяйств должны отвечать новым ориентирам и постоянно проверяться в ходе реформ.

0,3
печ. л.



Это приведет к ужесточению требований к ним и заставит их осознать жизненную необходимость непрерывного обучения для успехов в конкурентной борьбе.

Необходимо создать механизм управления системой подготовки менеджеров предприятий, а также определить основные параметры и преемственность системы обучения “школа – вуз – организация (производство) – последипломная стажировка – целевой выбор”; обеспечить материальную базу подготовки и повышения квалификации руководящих кадров, проведение научно-исследовательских работ в области подготовки кадров. Все это потребует значительных затрат, без которых не обойтись, ибо судьба проводимых реформ во многом зависит от уровня подготовки специалистов.

Очень важно, чтобы в условиях рыночной экономики кадровая служба стала координирующим звеном в регулировании рынка труда, рычагом предупреждения или снижения социальной напряженности, сопровождающей процессы коренных изменений производственных отношений и структурной перестройки отраслей народного хозяйства страны.

Октябрь 2003 г.