

А. У. Ибрагимов, О. М. Перминова, Л. А. Ибрагимова

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАЧЕСТВОМ

•

A. U. Ibragimov, O. M. Perminova, L. A. Ibragimova

Condition and prospects of interaction of affair and educational constitutions in the area of preparation for quality management experts

The article presents the results of the large analysis of personnel administration and quality control offices of industrial enterprises on the forming a system of expert in quality management training

Сегодня подготовка специалистов в вузе строится на основе синтезирования разрозненных результатов путем формирования практически ориентированной системы, позволяющей принимать научно обоснованные решения и совершенствовать образовательный процесс, исходя из основных направлений научно-технического прогресса и потребностей региона в определенных категориях специалистов. При этом необходима методология формирования рационального перечня специальностей в соответствии с прогнозом развития промышленного комплекса и формирование новой концепции образования, предполагающей установление более тесных связей между промышленностью и сферой образования. Успешно работающий университет должен быть в курсе постоянно меняющихся потребностей промышленности и определенным образом реагировать на них корректировкой процесса обучения, при этом предприятия имеют большую степень влияния на процесс подготовки специалистов.

Кроме того, система взаимодействия включает разовые консультации по локальным вопросам, встречи с выпускниками, проведение об-

зорных лекций и семинаров по актуальным вопросам, руководство курсовым и дипломным проектированием и рецензирование работ.

Исходя из сложившегося опыта работы предприятий и вузов, возможные области их взаимодействия в рамках учебного процесса представлены на рис. 1. Это касается организации производственной практики студентов, стажировок, участия в выполнении научно-исследовательских работ, выполнения курсовых и дипломных работ на конкретных рабочих местах. Такие коммуникации приводят к закреплению студента с 3–4-го курса на предприятии и дальнейшему трудоустройству на известном ему рабочем месте.

В середине 90-х гг. появилась новая форма совместной подготовки специалистов, предусматривающая заключение договора между студентом, предприятием и вузом. При этом вуз обеспечивает подготовку студентов по индивидуальной учебной программе, отражающей специфику конкретного предприятия, а предприятие гарантирует трудоустройство выпускников и принимает активное участие в процессе обучения. Такая форма сотрудничества устраняет



Рис. 1. Элементы взаимодействия вузов и предприятий

ряд негативных моментов, но возникают дополнительные проблемы:

- предприятию трудно прогнозировать потребность в будущих специалистах;
- предприятию трудно заказать подготовку целой группы специалистов;
- вуз ограничен лицензированными направлениями подготовки специалистов.

В рамках проводимых службой маркетинга Ижевского государственного технического университета исследований, направленных на совершенствование учебного процесса, было проинтервьюировано 156 человек из 26 предприятий Удмуртской Республики (УР). В табл. 1 и 2 представлена часть результатов опроса представителей кадровых служб (26 респондентов) и начальников управлений (130 респондентов).

Анализ данных, полученных в ходе устных опросов и представленных в таблицах, позволяет сделать следующие выводы:

Предприятия региона заинтересованы в тесных связях с учебными и научными центрами в целях совместных работ по повышению квали-

фикации, обучению персонала, а также развития инновационных процессов, разработки и внедрения новых технологий.

На сегодняшний день предприятия продолжают готовить объектно-ориентированных специалистов, при этом возникают значительные трудности при проведении ротации персонала.

Необходима единая информационная среда и информационная инфраструктура, позволяющая своевременно и гибко реагировать на изменения макросреды для эффективной и качественной подготовки востребованных специалистов.

Для оценки качества подготовки специалистов необходимо выделить критерии субъективной и объективной оценки. Показатели объективной оценки отражают эффективность деятельности подготовленного специалиста и носят обобщающий характер. Показатели субъективной оценки дополняют объективные на основе экспертных заключений выпускников и руководителей о качестве подготовки. Схема показателей оценки качества подготовки специалистов в вузе представлена на рис. 2.

Результаты опроса представителей кадровых служб промышленных предприятий

Вопросы анкеты	Количество ответов	
	чел.	%
<i>Есть ли на вашем предприятии:</i>		
система поиска кадров	16	61,54
система оценки и подбора кадров	14	53,85
система кадрового роста	13	50,00
система учета кадров?	25	96,15
<i>Каким образом вы осуществляете подбор кадров?</i>		
с помощью государственной службы занятости	23	88,46
с помощью средств массовой информации	22	84,62
с помощью личных связей	21	80,77
на основе связи с учебными заведениями	23	88,46
<i>Если на вашем предприятии есть вакансии, то укажите причину их наличия:</i>		
не можем найти высококвалифицированных специалистов	12	46,15
низкая заработная плата	8	30,77
текучесть кадров	3	11,54
вакансии временные	0	0,00
отсутствие кадров такого профиля в регионе	9	34,62
<i>Укажите долю молодых специалистов, работающих на вашем предприятии:</i>		
по специальности	19	73,08
частично по специальности	6	23,08
не по специальности	4	15,38
нет молодых специалистов	3	11,54
<i>Специалисты какого уровня предпочтительны для вашего предприятия?</i>		
бакалавры	14	53,85
специалисты	22	84,62
магистры, аспиранты	10	38,46
<i>Какая подготовка специалистов необходима вашему предприятию на данный момент</i>		
по специальностям	5	19,23
углубленная подготовка	18	69,23
подготовка специалистов разного уровня	7	26,92
<i>Какие виды подготовки наиболее интересны для вашего предприятия?</i>		
по типовым программам	8	30,77
по специализированным, целевым программам, адаптированным к требованиям вашего предприятия	22	84,62
по конкретным, в том числе по индивидуальным заказам	3	11,54
<i>Какие формы переподготовки, по вашему мнению, являются наиболее приемлемыми для вашего предприятия?</i>		
краткосрочные тематические семинары или профильные спецкурсы	16	61,54
сервисно-консультационное обслуживание	5	19,23
вечерняя форма обучения с получением образования	10	38,46
заочная форма обучения с получением образования	11	42,31
индивидуальная подготовка кадров	11	42,31

Результаты опроса начальников управлений промышленных предприятий

Вопросы анкеты	Количество ответов	
	чел.	%
<i>Что может помочь успешной адаптации молодых специалистов?</i>		
заключение договоров о совместной подготовке студентов	105	80,77
выполнение дипломной работы на предприятии	63	48,46
тестирование на профпригодность на разных этапах обучения	28	21,54
<i>Каким требованиям подготовки специалистов, на ваш взгляд, должен соответствовать инженер?</i>		
международному уровню подготовки	39	30,00
требованиям стандартов и органов управления высшей школой	28	21,54
требованиям конкретных заказчиков	73	56,15
<i>При необходимости обучения, где и как наиболее предпочтительно повышение квалификации?</i>		
за рубежом	33	25,38
в России за пределами УР	43	33,08
на предприятии своими силами	38	29,23
на предприятии силами специалистов извне	54	41,54
в учебном заведении республики (каком?)	39	30,00
пока об этом не задумывались	9	6,92
затрудняюсь ответить	10	7,69
<i>Причина выбора предпочитаемого места повышения квалификации ваших работников?</i>		
высокий уровень подготовки специалистов	58	44,62
дают больше практических знаний	68	52,31
выпускаемые специалисты более приспособлены к современным российским условиям	49	37,69
узкая специализация	37	28,46
<i>Видите ли вы необходимость в поддержке связи с вузами для обмена информацией:</i>		
о специальностях и количестве студентов вуза, выпускаемых в настоящий момент	83	63,85
о направлениях переподготовки кадров, предлагаемых вузом	106	81,54
о подготовке специалистов новых специальностей и специализаций, необходимых предприятию в ближайшее время?	74	56,92

Такая оценка проводится в течение трех лет после окончания специалистом высшего учебного заведения, поскольку именно в это период жизненного цикла полученные в вузе знания, умения и навыки влияют на характер и результаты деятельности. Так, на рис. 3 представлены пять стадий периодизации служебно-профессионального продвижения, в частности, первая стадия (вхождение подготовленного вузом специалиста в должность) характеризуется адаптацией к новой должности.

При вхождении в должность выпускника вуза руководство организации ориентируется на снижение сроков адаптации, поскольку далее следует стадия сверхактивности, на которой идет

накопление потенциала для роста. На данном этапе проводится общий инструктаж (представление об организации; оплата труда в организации; дополнительные льготы; охрана труда и техника безопасности; отношения работников с профсоюзом, права и обязанности работника, дисциплина и взыскания; служба быта и др.), специализированный инструктаж (функции подразделения, цели и приоритеты, взаимоотношения с другими подразделениями; обязанности и ответственность; детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов; длительность рабочего дня и расписание; требования к качеству выполняемой работы; правила-предписания; правила техники безопасности; питание, курение



Рис. 2. Показатели оценки качества подготовки специалистов

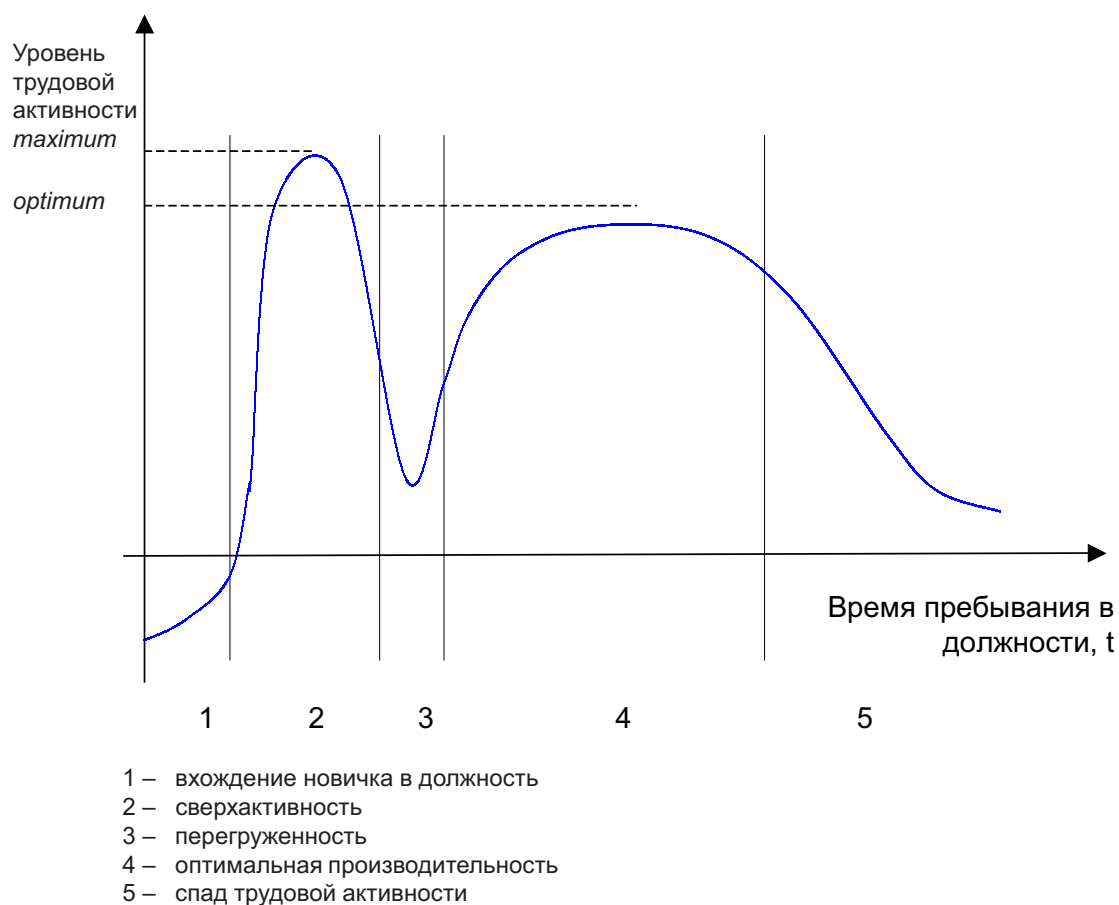


Рис. 3. Жизненный цикл периодизации служебно-профессионального продвижения

на рабочем месте; телефонные переговоры личного характера в рабочее время; осмотр подразделения; представление сотрудникам подразделения), обучение функциям непосредственно на рабочем месте. Исходя из перечисленных функций видно, что все эти мероприятия могут быть проведены в рамках преддипломной практики, что снижает до нуля время адаптации на рабочем месте.

Подтверждением этому служит опыт факультета управления качеством Ижевского государственного технического университета, который постоянно взаимодействует с предприятиями Удмуртской Республики с целью прохождения студентами преддипломной практики. Такого рода сотрудничество выгодно всем участвующим сторонам:

- предприятие-работодатель имеет возможность выбрать и вырастить специалистов, которые удовлетворяют существующим показателям компетентности и обладают соответствующей профессиональной подготовкой государственного вуза, а также избежать временных и финансовых потерь, связанных с адаптацией сотрудника. Часто предприятия ставят перед студентами серьезные задачи, предложения по решению которых являются результатом дипломного проектирования. Энтузиазм и новизна знаний будущих молодых специалистов позволяют найти новые подходы к оптимизации деятельности предприятий;

- студент знакомится с работой реального предприятия, может применить полученные в процессе обучения знания на практике и разработать при написании дипломного проекта мероприятия, направленные на решение конкретных задач и проблем. Кроме того, преддипломная практика — это практический опыт работы по специальности, взаимодействия с коллективом и руководством, а также возможность получить в перспективе работу;

- факультет имеет возможность оценить уровень подготовки студентов со стороны компетентных специалистов, получить рекомендации по совершенствованию учебного процесса и ознакомить студентов с особенностями практического применения теоретических основ.

Взаимодействие «вуз — предприятие — студент» представляет собой интерактивную образовательную среду, которая обеспечивает рынок специалистами соответствующей квалификации и позволяет непрерывно поддерживать обратную связь между «поставщиками» и «потребителями» рабочей силы. Это взаимодействие позво-

ляет также удовлетворить потребность работодателей в углубленной подготовке специалистов по специализированным целевым программам, адаптированным к требованиям предприятия.

Для построения системы совместной подготовки специалистов в области менеджмента качества проведено комплексное исследование среди ведущих специалистов и руководителей служб качества крупных предприятий Удмуртской Республики в двух направлениях:

- выявление особенностей менеджмента качества на предприятиях Удмуртской Республики и специфических требований к специалистам в области менеджмента качества;

- определение потребности предприятий Удмуртской Республики в специалистах в области менеджмента качества, выбор предпочтительных вариантов сотрудничества с образовательными учреждениями.

Анализ полученной информации позволил сделать следующие выводы:

1. На большинстве предприятий Удмуртской Республики (92 %) есть группа или отдел специалистов по качеству. За основу при обеспечении качества продукции (услуг) на предприятии взят международный или национальный стандарт. Основными видами деятельности в области менеджмента качества, реализуемыми на предприятиях Удмуртской Республики, являются организационная, аудиторская, информационно-аналитическая и методологическая деятельность. Эти направления занимают более 60 % рабочего времени большинства респондентов. Чуть меньше времени тратится на консультационную деятельность, производственно-технологическую, а также проектную в области систем качества. Следовательно, при обучении специалистов необходимо уделять больше внимания методам разработки, анализа и совершенствования бизнес-процессов и технологических процессов.

2. Одной из существенных проблем при реализации деятельности в области менеджмента качества на предприятиях республики является нехватка специалистов в данной области. Помимо сотрудничества вузов с предприятиями при обучении студентов, о котором упоминалось выше, возможно более углубленное обучение уже работающих сотрудников. Опрос подтвердил готовность большей части респондентов (56 %) к дополнительному обучению при условии его организации предприятием-работодателем. Наиболее предпочтительным для работников вариантом (67 %) являются краткосрочные тематические семинары или профильные спецкурсы с

отрывом от производства не более чем на неделю. Такая дополнительная подготовка обеспечит предприятия квалифицированными специалистами в области менеджмента качества, знакомыми с особенностями деятельности организации. Вторая серьезная проблема — это непонимание идеологии всеобщего управления качеством. Решением этих проблем может стать введение основ теории и практики менеджмента качества в программы обучения большинства специалистов. Особенность стандартов ИСО серии 9000 версии 2000 г. — возможность их внедрения в любой отрасли, а реализация базовых принципов менеджмента качества будет способствовать оптимизации функционирования любой организации независимо от направления ее деятельности. Поэтому даже базовые знания персонала в данной области позволят избежать проблем и непонимания при разработке и внедрении системы менеджмента качества.

3. В числе требований к специалистам в области менеджмента качества выделяются: а) знание производственной технологии, особенностей различных этапов технологического процесса и рабочих мест, инженерной техники и оборудования, технической документации и терминологии; б) знание организационных и технологических взаимосвязей между подразделениями и службами предприятия; в) умение организовать людей и распределить между ними обязанности; г) владение компьютером и офисной оргтехникой. Согласно результатам опроса, важными лич-

ностными характеристиками специалистов в области менеджмента качества являются аналитические способности и творческий подход к делу. При подготовке специалистов в данной области респонденты считают необходимым уделить внимание таким дисциплинам, как экономика, информатика, компьютерная грамотность, психология общения, менеджмент и маркетинг. Также актуальными направлениями менеджмента качества, по мнению опрошенных специалистов, стали экономика и инжиниринг качества.

Таким образом, на примере комплексного исследования среди специалистов в области менеджмента качества изучены механизмы взаимодействия предприятий и образовательных учреждений, которые определяют:

- необходимость формирования системы качества в образовательном процессе;
- необходимость внедрения инновационных образовательных программ, реализующих интеграцию образования, науки и производства;
- программу реализации системы непрерывной фундаментальной, научной и специальной подготовки;
- важность построения личностно-ориентированного образовательного процесса.

Полученные частные результаты могут служить базой для повышения качества профессиональной подготовки специалистов в области менеджмента качества как в вузе, так и на предприятиях, обеспечивая решение кадровых проблем.

