



УДК 378

**Кичаева Т.В., Мишкова М.П.**

*УО «Брестский государственный технический университет»,*

*г. Брест*

## **ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Процессы глобализации и интеграции экономики Республики Беларусь в систему мирохозяйственных связей требуют коренной перестройки систем управления рыночной инфраструктурой. Это обуславливает, с одной стороны, совершенствование системы государственного регулирования экономики, с другой - создание системы управления качеством кадрового обеспечения и воспроизводства интеллектуального капитала предприятий.

С этих позиций, образование, обеспечивая всестороннее развитие общества, выступает предпосылкой устойчивого экономического роста Республики Беларусь. Выбор инновационного типа развития, создание и внедрение наукоемких технологий, растущая роль знаний и информации в социально-экономическом развитии страны порождают массовый спрос на подготовку высококвалифицированных специалистов в системе повышения квалификации. Это требует новых форм интеграции науки, образования и производства и актуализирует задачу создания стратегических образовательных альянсов как основы развития системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Повышение инновационной активности белорусских промышленных предприятий, увеличение темпов модернизации производства объясняются не только действием общеэкономических факторов, но и качеством управления человеческими ресурсами. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами позволило сформулировать следующее:

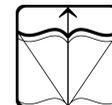
Во-первых, увеличение скорости устаревания знаний требует построения адекватной системы управления и воспроизводства интеллектуального капитала предприятия.

Во-вторых, конкурентоспособность предприятий определяется, прежде всего, качеством человеческих ресурсов.

В-третьих, повысился статус непрерывности в системе профессионального образования, что требует предоставления человеку возможности обучения на протяжении всей жизнедеятельности.

Сложность и многоплановость проблем подготовки конкурентоспособного специалиста, связанная с изменением роли и места личности в производственной среде, нарастанием процессов информатизации всех сфер общественного производства и, как следствие, увеличением скорости устаревания знаний, актуализировали вопросы построения системы управления знаниями.

Новые целевые установки повышения квалификации, определяющие приоритет личности, актуализируют проблему формирования профессиональной готовности специалиста к деятельности в условиях современной конкурентной среды.



Исследование и опыт практической работы в сфере повышения квалификации позволили нам сформулировать противоречия между:

- уровнем развития производительных сил и производственных отношений, что проявляется в неготовности предприятий к деятельности на новой технологической основе;
- потребностью предприятий в использовании новых технологий и качеством кадрового потенциала;
- потребностью в услугах послевузовского образования и повышения квалификации и качеством оказываемых услуг;
- потребностью человека в обучении в течение всей жизнедеятельности и возможностью ее удовлетворения.

Учитывая специфику формирования системы переподготовки и повышения квалификации специалистов в структуре послевузовского образования, мы пришли к выводу, что с целью определения основных направлений совершенствования процессов управления системой необходимо:

- во-первых, изучить социальный заказ на совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- во-вторых, проанализировать проблемы стандартизации процессов переподготовки и повышения квалификации специалистов в условиях послевузовского образования;
- в-третьих, дать оценку современного состояния теории и практики послевузовского образования.

На наш взгляд, организация системы повышения квалификации специалистов предприятий в условиях последипломного образования будет более эффективной, если будет соблюдаться:

- непрерывность и системность процессов переподготовки и повышения квалификации специалистов предприятий;
- направленность подготовки на формирование профессиональной готовности специалиста к деятельности в условиях конкурентной среды;
- формирование активной жизненной позиции обучающихся;
- процессы воспроизводства интеллектуального капитала компании.

Закономерный результат преобразований экономической системы - изменение потребностей на рынке труда. Формирование и развитие системы рыночных отношений в сфере занятости населения в корне меняют основы механизма согласования экономических и социальных интересов участников рынка труда в соответствии с общими законами функционирования любого рынка.

Эффективность и результативность системы повышения квалификации зависят от учета других составляющих развития системы образования.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда / Е.В. Ванкевич. – Мн.: ООО «Мисанта», 1996. – 68 с.
2. Горелов, Н.А. Экономика трудовых ресурсов / Н.А. Горелов. – Мн.: Выш. шк., 1992. – 208 с.
3. Совершенствование организации труда и подготовки кадров: сб. науч. тр. – Свердловск, 2000. – 140 с.
4. Экономика трудовых ресурсов / Под общ. ред. В.Д. Арещенко. – Мн.: Выш. шк., 1991. – 305 с.