

ЦІЛЬОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ПІДГОТОВКА ІНЖЕНЕРНИХ КАДРІВ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

**В. Будішевський,
О. Хорхордін**

*Донецький державний
технічний університет*

Відсутність зв'язків між галузями, які діяли раніше, централізованого розподілу і правового закріплення випускників вищої школи, розвиток ринкових відносин в економіці, неприйняття адекватних рішень в кадровому менеджменті підприємств і ВНЗ створюють ускладнення в комплектуванні підприємств промисловості фахівцями, та в наборі і підготовці їх у технічних вузах.

Автори виконали аналіз забезпечення кадрами інженерного рівня ряду підприємств важкої промисловості Східної України, встановили дефіцит цих кадрів, розробили й апробували засоби з підготовки та стабілізації кадрів. Наприклад, річна потреба інженерів гірничо-технологічних та електромеханічних спеціальностей у кожному виробничому об'єднанні з видобутку вугілля в Україні становить 30-50 чоловік; поповнення спеціалістами в останні роки знизилось більш ніж в 3 рази; конкурс абітурієнтських заяв на ці спеціальності в одному із найстаріших ВНЗ Донбасу - ДонДТУ знизився до 1.09 (1.47 в 1992 році) абітурієнтів на одне місце.

Згідно з даними Міжнародного Товариства професорів гірництва (18-20.09.1995 року в Угорщині відбулося його 6-те засідання) дефіцит гірничих інженерів є і в інших вуглевидобувних країнах Європи, Америки та Азії; в Італії кваліфікація гірничого інженера офіційно скасована, у Японії - зникає, а у США нестача гірничих інженерів у 2 рази більша, ніж щорічний їх випуск. Не кращі обставини у Великобританії. В Росії та в інших країнах стає менше студентів-гірників. Крім того, вузи, щоб "вижити" в умовах ринку, змінюють навчальні плани та найменування спеціальностей.

Причина і перебіг цього світового процесу аналогічні українським. В останні роки галузі важкої промисловості, зокрема гірничої, почали користуватися поганою репутацією, тому що інженери

виконують відповідальну керівну, розумову і нерідко важку фізичну працю за низьку оплату. А насправді, сучасні спеціалісти знають технологію, можуть використовувати і обслуговувати складну техніку, володіють технічним менеджментом, маркетингом і охороною праці, виробничою психологією та екологією. Такі інженери потрібні для стабілізації і розвитку держави і можуть бути підготовлені у ВНЗ України. Розв'язання проблеми забезпечення підприємств України інженерами полягає у заходженні молоді до вступу на відповідні спеціальності, а після закінчення ВНЗ - у створенні умов для їх багаторічної праці на підприємствах. Соціологічний аналіз причин закріплення інженерно-технічних працівників на вугільних підприємствах Донбасу дозволяє зробити висновок, що менше третини спеціалістів працюють на робочих місцях після вузівського розподілу, для них визначальними були економічні і родинні мотиви.

В 1991 році, усвідомляючи складність умов на ринку кадрів, ДонДТУ спільно з рядом підприємств Донбасу почав створення системи цільової довузівської, вузівської та післядипломної безперервної освіти. Особливостями системи є навчання з урахуванням умов наступної роботи та наявність взаємних зобов'язань згідно з договорами між студентами, вузом та підприємством-замовником. Цільова підготовка реалізується в межах Донецького регіонального навчального технічного комплексу, у який входять: базовий вуз ДонДТУ, промислові підприємства, вузи першого та другого рівня акредитації, середні навчальні заклади нового типу - ліцей, центр технічної творчості, а також створені у містах Донецької області - Шахтарську, Селідовому, Красноармійську, Харцизьку та Кіровську - школи резерву інженерів. Слухачів шкіл резерву щорічно набирають кадрові служби підприємств з випускників шкіл, ПТУ та технікумів регіону. Виходячи з потреб регіону, підприємства укладають з ними юридичні договори цільової підготовки в ДонДТУ. Після закінчення ВНЗ випускники зобов'язані працювати на підприємствах не менше 5 років.

Щорічно приймальна комісія ДонДТУ проводить вступні випробування, надає пільги професійно орієнтованій молоді - випускникам Донецького регіонального навчального технічного комплексу, які уклали цільові договори з підприємствами України. Під час

навчання студенти цільової підготовки виконують завдання з урахуванням умов договору про майбутню роботу, контактують з підприємствами-замовниками. Система цільової підготовки пройшла апробацію у галузях: вугільній, будівельних матеріалів та енергетики Донбасу, показала позитивні результати і доцільність широкого впровадження її у вищій школі України.

СТУПЕНЕВА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ПЛАВСКЛАДУ МОРСЬКОГО І РІЧКОВОГО ФЛОТУ УКРАЇНИ

**В. Голубев, Л. Козир,
В. Буділов, Д. Алещенко**

*Одеса, Державна
морська академія*

Перехід на гнучку, динамічну ступеневу систему підготовки спеціалістів плавскладу пов'язаний з бажанням створити освітнянську систему, яка найповніше задовольняла б потреби особистості в процесі самовдосконалення.

Система підготовки спеціалістів плавскладу повинна забезпечити можливість їх використання на суднах будь-якої держави світу. Світові тенденції зараз такі, що багатонаціональні екіпажі суден стали закономірним явищем.

Головною особливістю освіти плавскладу є те, що вона повинна відповідати стандартам підготовки, дипломування і несення вахти моряків, Міжнародній конвенції 1978 року і Кодексу 1995 року. Конвенцією і Кодексом визначені обов'язкові мінімальні вимоги до знань, професіоналізму, методів демонстрування компетенції та критеріїв її оцінки у кандидатів на одержання дипломів капітанів, старших і вахтових помічників, старших, других і вахтових механіків, радіоперсоналу та осіб рядового складу морських суден з урахуванням їх вантажопідйомності і потужності.

Міжнародна морська організація (ІМО) контролює якість підготовки морських спеціалістів і вживає заходів проти недостатньо підготовлених до роботи на суднах під "чужим прапором". Кон-