ров – технические проекты. Использование проектного подхода позволяет: осуществить переход от распределительного к объектно-ориентированному методу планирования знаний студентов, при котором осуществляется последовательная интеграция знаний в форматах проектов, которые являются конечным образовательным стандартом знаний социологов, экономистов и инженеров.

Образовательные модули представлены пособиями в логических, информационных и аналитических форматах.

Эффективность знаний обеспечивается программированием в целенаправленном процессе формирования знаний с переходом от технологической к системно-ориентированной специализации знаний.

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Герман М.В.
Томский государственный университет

Современный этап научно – технической революции привел к качественному изменению роли человека в производстве, превратив его в решающий фактор развития последнего. Объективные тенденции развития промышленного производства, опыт передовых компаний ведущих стран мира позволяют утверждать, что шанс стать конкурентоспособными имеют только те организации, которые развиваются по законам социотехнических систем, объединяющих воедино технический и человеческий факторы. В результате особое значение приобретает концепция формирования качества трудовых ресурсов.

Современные исследователи, такие как Волгин Н.А. и Одегов Ю.Г трактуют понятие «трудовые ресурсы» как совокупные способности к труду всего общества. В свою очередь Адамчук В.В., Ромашев О.В. и Сорокина М.Е., определяют «трудовые ресурсы», как трудоспособную часть населения, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способную производить материальные блага или оказывать услуги. То есть трудовые ресурсы представляют собой экономическую форму личного фактора производства, предшествующую его превращению в рабочую силу. Подтверждением сказанного служит точка зрения А.П. Егоршина, из которой следует, что процесс превращения трудовых ресурсов проходит три стадии:

- потенциальное трудоспособное население;
- профессиональное обучение с занятием рабочих мест на предприятиях;
- рабочая сила реализуется в производстве и создает потребительскую стоимость.

Поэтому целесообразно полагать, что формирование качества трудовых ресурсов, осуществляется в едином пространстве, на котором взаимодействуют две системы: система образования и система управления персоналом. Система образования и система управления персоналом, в свою очередь – это с одной стороны самостоятельные системы с набором определенных элементов и функций, которые развиваются в едином пространстве, но с другой стороны взаимодействуют между собой. Результатом взаимодействия являются трудовые ресурсы, наделенные знаниями и умениями в процессе обучения, а также навыками в процессе профессиональной деятельности.

В деловом мире утвердилась философия, центральным звеном которой является тезис о решающей роли человека в жизнедеятельности организации. Корпорации заинтересованы в том, чтобы в составе персонала все большее место занимали работники с аналитическими способностями, склонные к поиску нового в сфере своей деятельности. Речь идет, по существу, о стратегической кадровой политике направленной на подготовку и насыщение всех звеньев производства рабочей силой с творческими возможностями.

Государственные и частные работодатели, будучи конкурентами, в привлечении высококачественной рабочей силы, вместе с тем выступают единой заинтересованной стороной в развитии необходимых обществу трудовых ресурсов. При этом они исходят из того, что человек, действующий в социотехнической системе, не отчужден от своего труда, он не только профессионально компетентен, но и инициативен, более самостоятелен в принятии решений. Недаром на ведущих фирмах США, Великобритании, Японии, Германии и других стран растет интерес к «стратегии совместных действий», которая исходит из того, что успешное развитие предприятия может быть достигнуто в том случае, когда сами работники научатся самостоятельно «ставить диагноз» и решать собственные проблемы. Её ключевые системы: формирование и развитие трудового потенциала предприятия; повышение компетенции кадров; интеграция обучения и развития предприятия, стимулирование творческой активности работников. Это делает первоочередным требование непрерывного развития персонала, т.е. проведения комплекса мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации.

В то же время развитие персонала представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.

Систему развития персонала следует рассматривать преимущественно, как систему управления профессиональным опытом, состоящую из ряда социальных институтов профессионального развития. Она включает в себя совокупность элементов (методов, средств, социальных институтов), которые воздействуют на объект развития (персонал), изменяют его способности, делая их адекватными потребностям организации.

Внутреннюю подсистему профессионального развития персонала составляют кадровые службы, которые занимаются профессиональным развитием и в то же время управляют циклом профессиональной жизнью человека – его карьерой. Кадровые службы выполняют функции формирования воспроизводства,

приращения и рационального использования профессионального опыта персонала. Фактически они поглощают другие элементы внутренней подсистемы профессионального развития и используют разнообразные технологии, методы и способы развития профессиональных способностей человека.

Внешняя подсистема представлена образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку и повышение квалификации персонала. Важнейшим средством профессионального развития персонала является, профессиональное обучение, и представляет собой процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний.

Понятие «образование», в свою очередь, введено в социально – гуманитарные науки средневековой мистикой, переосмыслено в XVIII в. неогуманистами Гердером, Гегелем, Песталоцци и признанно социально – гуманитарными науками базовой логической категорией, которая предполагает наличие отшлифованных образов (образцов) мышления и деятельности, культурных норм, за воспроизводство и трансляцию коих отвечает образование. Отсюда категория образование – это образование нового по образцу того, что есть. Следовательно, базовая идея образования завершенности, есть идея восхождения к образцу. Отказ от идеи завершенности означает отказ от образования.

Но в то же время необходимость непрерывного развития персонала, определенным образом оказывает влияние на систему образования и приводит к определенной трансформации базовой идеи образования. Современные исследователи убеждены, что на сегодняшний день говорить об образовании как о завершенном процессе недопустимо, это должен быть постоянный непрерывный процесс. Учитывая различные точки зрения, определяющие категорию «непрерывность», следует полагать, что необходимо говорить не об образовании, предполагающем заданную и завершенную культурную норму, а о воспроизводственном и управляемом развитии. Что в свою очередь, на наш взгляд и определяет основу современной системы образования.

Прогрессивное развитие человека и параллельное улучшение его качественных характеристик позволяет радикально пересмотреть восприятия человеком самого себя и человека вообще, его роли и ответственности. Следовательно, непрерывное развитие системы образования и системы управления персоналом – это та модель, которая способна сформировать личность.

Таким образом, современная концепция формирования трудовых ресурсов представляет собой модель взаимодействия двух систем: системы управления персоналом и системы непрерывного образования. Содержание, характер и полнота взаимодействия, которых, в свою очередь определяют качество трудовых ресурсов и возможность их эффективной реализации.

НА ПУТИ К ЦЕЛЬНО СХВАЧЕННОМУ ЗНАНИЮ

Гиматова Е.С.
Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск

Кафедра "БЖД, экология и химия" УлГТУ выпускает инжеров-экологов с 2003 года. В рамках Государственного образовательного стандарта специальности 330200 "Инженерная защита окружающей среды" на химические дисциплины в целом отводится около восьмисот часов в течение 1-го - 6-го семестров. Учебная аудиторная работа на цикле "Химия" включает курсы "Общая и неорганическая химия" (лекции -51 час. + лабораторные работы-68 час.), "Аналитическая химия и физико-химические методы анализа"(32 час.+36 час.), "Органическая химия" (32 час.+36 час.), "Физическая химия" (17час.+17 час.), "Коллоидная химия"(17час.+34 час.), "Химия атмосферы и гидросферы"(16час.+18 час.). Такая "дробность" - с одной стороны - и установка на вполне определенный итоговый конгломерат знаний - с другой - не должны противоречить друг другу исходя из самих психолого-педагогических особенностей учебного процесса и его логики.

Следует отметить, что на первых порах "применеческий" и экологический аспекты знаний по химии даже для старательного, сильного студента еще не понятны. Будучи в состоянии решить расчетную или качественную задачу, он может испытывать при этом типичные затруднения в обосновании использования знаний в будущей деятельности, в раскрытии экологической роли химических явлений, соединений и т.д.

Реализовать в обучении формирование "ядра" понятий, в поле приложения которых неизбежно рано или поздно окажутся профессиональные задачи, - это и значит нацелить студентов на овладение химическим мышлением для научно-практического подхода к решению инженерно-экологических задач (как при выполнении УИРС, дипломных проектов, так и в будущей реальной работе). Зарождение такого "ядра" происходит на расширенном фоне "периферийных" сведений, многие из которых будут при первичном изучении все равно "отброшены. Обычно из 100% передаваемой преподавателем информации студент улавливает и понимает только около половины, а в памяти удерживает и усваивает не более 25-30% - таков гносеологический КПД человека. Таким образом, объем первоначально преподносимого по теме материала как бы предполагает наличие кажущейся избыточности, которая должна стать – и будет ощущаться - необходимой только на последующих этапах обучения, когда оно осознается как профессиональное становление.

Одним из базовых представлений в наших дисциплинах является понятие о химическом динамическом равновесии. Рассмотрение равновесий вводится в курсе "Общей химии" на примерах гомогенных и гетерогенных систем, растворов электролитов, комплексных соединений, систем "раствор-осадок", Здесь же впервые затрагиваются равновесия на границах