

Застосування гнучких управлінських стратегій в Міжрегіональному центрі професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Кривого Рогу Дніпропетровської області

Складна соціально-економічна ситуація в Україні протягом останніх двадцяти років призвела до тяжких наслідків для системи професійно-технічної освіти, пов'язаних з фінансуванням, розбалансуванням ринку праці, зростанням вимог роботодавців до кваліфікації робітничих кадрів та їх працевлаштування. Сьогодні, як ніколи, існує нагальна потреба в аналізі помилок, обговоренні та внесенні пропозицій до проекту «Концепції розвитку освіти України на період 2015-2025 років». Вважаємо за необхідне акцентувати увагу на деяких принципових позиціях, які слід врахувати, виходячи з досвіду роботи щодо особливостей застосування гнучких управлінських стратегій у Міжрегіональному центрі професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Кривого Рогу Дніпропетровської області (далі МЦППВ).

Зауважимо, що для розуміння сучасного становища в професійно-технічній освіті слід звернутися до досвіду 80-90 років минулого століття, до часів т.з. «планової економіки», коли кожне училище будувалось під конкретне промислове підприємство а їх відносини регулювались на основі постанови РадМіну СРСР від 22.02.1985р. №176 «Про затвердження Положення про базове підприємство (об'єднання, організацію) середнього професійно – технічного училища», в якому зазначалося, що «базове підприємство передбачає... заходи по зміцненню матеріально-технічної бази, проведення ремонту споруд та обладнання середнього професійно-технічного училища». Основним же завданням спільної діяльності базового підприємства та училища була підготовка робітничих кадрів, до того ж підприємство передавало підшефному навчальному закладу необхідне обладнання, машини, механізми, транспортні засоби та ін.

Отже, базове підприємство, вкладаючи значні матеріальні ресурси, гарантовано отримувало молодого кваліфікованого робітника, здатного виконувати виробничі завдання.

Зрозуміло, що зі зміною власників поняття «базове підприємство» пішло в небуття. Ми вивчили динаміку занепаду заводів, трестів та поступове виникнення підприємств малого та середнього бізнесу. З 44-х гірничорудних підприємств на сьогодні залишилось 14, з 14 підприємств чорної металургії – 1, з 5 підприємств машинобудування – 0, з 51-го будівельного – 7.

Вивчивши перспективи розвитку ринку праці регіону, керівництво навчального закладу застосувало гнучкі управлінські стратегії, які були спрямовані на переорієнтацію з конкретного підприємства на конкретний регіон, зокрема, ми охопили Центрально-Міський район м. Кривого Рогу (96 тис. населення) та Широківський район (32 тис. населення).

Для вирішення цих питань було необхідно:

1. Провести оптимізацію мережі ПТНЗ
2. Створити багатопрофільний навчальний заклад на принципах ступеневої професійної освіти

З метою оптимізації діяльності здійснено декілька етапів реорганізації. Протягом 1997-2003 р. р. до МЦППВ було приєднане училище побутового обслуговування (ПТУ № 47), машинобудівного напрямку (ПТУ № 8), центр трудової реабілітації інвалідів, училище сільськогосподарського профілю (ПТУ № 82 смт Широке Дніпропетровської області).

За рахунок оптимізації навчального закладу шляхом його укрупнення було збережено ресурсний і кадровий потенціал, адже покращилась матеріально-технічна база, оснащення навчального процесу (бібліотечні фонди, навчальні корпуси, методичне забезпечення з використанням інформаційних технологій), якість викладацького складу, що зрештою підвищило рівень підготовки робітничих кадрів. Економічна доцільність укрупнення зумовила економію бюджетних коштів без їх розпилювання. Нагадаємо, для прикладу, що об'єднання двох навчальних закладів дозволило зекономити державі до 1 мільйона гривень.

Оптимізація мережі ПТНЗ передбачає обґрунтування переліку пропонованих професій. Погодьтеся, що навіть у такому промисловому місті як наше, немає потреби готувати в 3-4 училищах токарів, кухарів, електрозварників на недостатній матеріально-технічній базі. Треба обрати ті навчальні заклади, які дадуть глибокі

знання і вміння, учні будуть укомплектовані в повноцінні групи. Державі буде гарантовано як набір професійно вмотивованих учнів, так і їх якісний випуск з високими робітничими розрядами.

Провівши моніторингові дослідження потреб ринку праці, навчальний заклад виокремив три групи об'єктів господарської діяльності, які визначають сучасний ринок праці у регіоні:

1. Перша група - великі промислові підприємства (гірничозбагачувальні підприємства, завод МІТАЛ СТІЛ), які мають достатній резерв високооплачуваних робочих місць, тут функціонують сучасні відділи по роботі з персоналом, що займаються перепідготовкою робітничих кадрів самостійно, проте наші випускники складають конкуренцію і успішно працевлаштовуються.

2. Друга група – це підприємства, які обслуговують гірничо-металургійний комплекс, вони є приватними і не дуже охоче вкладають кошти у підготовку робітничої зміни. Наш навчальний заклад, готуючи кваліфікованих робітників, успішно освоює і цю нішу.

3. Третя група – це підприємства малого та середнього бізнесу. На наш погляд, цей напрям є найбільш перспективним.

Отже, глибоко вивчивши потреби промислового регіону Криворіжжя у робітничих кадрах, орієнтуючись на ці три об'єкти потенційних роботодавців, ми виокремили чотири основних напрями, які є перспективними на наш погляд:

1. Автомобільний бізнес (автосалони, автосервіси).
2. Харчова промисловість (кафе, ресторани, підприємства швидкого харчування).
3. Легка промисловість (ательє з пошиву та ремонту одягу, магазини жіночого, чоловічого та дитячого одягу, салони весільного одягу).
4. Радіоелектроніка (оператори ПК, ремонт електропобутової техніки).
5. Сільське господарство (трактористи, механізатори для потреб сільськогосподарської філії Центру).

З цих напрямів навчальний заклад отримав відповідні ліцензії і проводить підготовку кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів.

Протиріччя між змістом професійно-технічної освіти та її теоретичної складової призвело до пошуку подальших стратегій управління.

У 1994 році на базі СПТУ №59 м. Кривого Рогу, спільно з Німеччиною, було створено Міжрегіональний центр професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців, який виконав державну програму адаптації колишніх військовослужбовців з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації. Нині це сучасний багатопрофільний професійно-технічний навчальний заклад, в якому здійснюється первинна професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації за 78 робітничими професіями, професійне навчання незайнятого населення, надання освітніх послуг молоді з особливими потребами, впроваджується ступенева професійна освіта.

Багатопрофільність – ще один шанс для функціонування ПТНЗ в умовах ринкових відносин, адже навчальний заклад забезпечує промислове Криворіжжя сучасним виробничим персоналом – кваліфікованими робітниками, молодшими спеціалістами з машинобудівної, автомобільної галузі, швейного та харчового виробництва, радіоелектротехніки, сфери послуг, сільськогосподарського напрямку.

Ще одна управлінська стратегія була зреалізована створенням сучасного закладу ступеневої професійної освіти за підтримки Інституту педагогіки і психології професійної освіти та Міністерства освіти, які на базі Центру створили науково-дослідну лабораторію та експериментальний педагогічний майданчик з проблем ступеневої професійної освіти. Модель ступеневої професійної освіти має при завершенні ступені з терміном навчання близько п'яти років. Така організаційна форма сприяє отриманню якісного і конкурентоспроможного продукту професійної освіти значно меншої собівартості та більшої ефективності. Перший ступінь випускає кваліфікованих робітників з середньою освітою. На другому ступені - молодших спеціалістів, які на основі повної загальної середньої освіти здобули знання та вміння з предмету галузі і здатні виконувати функції фахівця нижчої ланки управління. Ми готуємо механіків для автомобільної галузі, техніків-технологів харчового виробництва та швейної галузі.

МЦППВ забезпечує ринок праці професійно мобільними кадрами; оптимізуючи зміст навчання, зменшує термін підготовки фахівців, що дозволяє економити

бюджетні кошти; створює випускникам гарантії соціального захисту через свободу вибору, через можливість самостійно визначати вид своєї професійної діяльності з огляду на ті кваліфікаційні рівні, якими він оволодів в процесі неперервної ступеневої професійної освіти.

Ступенева професійна освіта запроваджується з 2003 року, МЦППВ – єдиний навчальний заклад в Кривому Розі, який надає такі освітні послуги.

У запропонованому ж на обговорення проєкті «Концепція розвитку освіти України на період 2015-2025 років» у розділі 1.4.1 Професійна освіта пропонується прийняти Закон України «Про професійну освіту», яким передбачається існування двох її рівнів: кваліфікований робітник та молодший спеціаліст (майстер організатор виробництва). Отже, гнучкі управлінські стратегії, задіяні в МЦППВ, були вчасними та обґрунтованими.

Однією з вимог працедавців є гнучкість та варіативність в організації навчально-виховного процесу ПТНЗ. Тому наступна управлінська стратегія полягає в інтегруванні професій.

МЦППВ має ліцензії та здійснює навчання за 22 інтегрованими професіями з професій машинобудівного напрямку, автомобільного транспорту, легкої промисловості, громадського харчування, побутового обслуговування, сільського господарства, які є затребуваними на ринку праці.

У результаті інтеграції споріднених професій по закінченню навчального закладу формується кваліфікований робітник широкого профілю, що є певною гарантією подальшого його працевлаштування та успішного входження у виробничий процес на підприємстві.

Оволодіння інтегрованими професіями сприяє виявленню потенційних можливостей сучасного закладу професійно-технічної освіти з реалізації механізму партнерства у промисловому регіоні, для формування нового освітнього середовища з урахуванням вимог ринку праці. Тому сповна передбачуваним і логічним є той факт, що основними партнерами МЦППВ є 169 промислових підприємств Кривого Рогу та сільськогосподарські підприємства Широківського району як державної, так і приватної форм власності, при чому всі підприємства є профільними за спеціальностями, за якими навчаються учні МЦППВ.

Отже, гнучкі управлінські стратегії упроваджуються з метою задоволення потреб роботодавців та ринку праці, допомагають вчасно реагувати на соціальні виклики та приймати адекватні управлінські рішення.

Проте, невирішеними постають ряд проблем. Одна з них – проблема комплектування груп. Адже набір 16-18 учнів у групу позбавляє можливості її відкрити, така група вважається нерентабельною. Учень, зорієнтований на обрану професію, опиняється в стресовій ситуації – його зобов'язані «переорієнтувати» на іншу спеціальність, а це, у свою чергу, суттєво знижує мотивацію до навчання і з самого «зародку» знецінює його майбутній професійний рівень. Було б доцільно, все-таки дати можливість директорові самостійно приймати рішення щодо відкриття груп, враховуючи, звісно, економічні межі їхньої рентабельності та вимоги працедавців.

Ще одне управлінське рішення полягає в тому, що ми спробували конкретизувати функції майстра виробничого навчання майстерні, який проводить виробниче навчання за спеціальністю і майстра – вихователя, який вирішує навчальні, виховні, соціальні питання учнів в 2-3 групах означеної спеціальності. На наш погляд, це рішення є доцільним, але перевіряючі органи не хочуть дослухатися до наших спроб по-новому організувати навчальний процес.

Наступне питання теж потребує обговорення та прийняття рішень на законодавчому рівні – багатоканальне фінансування ПТНЗ через розробку механізму стимулювання бізнесу, працедавців, фізичних і юридичних осіб – це і пільгове оподаткування, система кредитування, дозвіл на допомогу спонсорів.

Отже, у багатопрофільному МЦППВ розроблено нові управлінські стратегії, які дозволяють йому бути одним із кращих професійно-технічних закладів регіону, закріплення за ним відповідних позицій на ринку освітніх послуг, що забезпечує навчальному закладу стабільне функціонування та розвиток в умовах конкуренції та вимог ринку праці.