

вопросы научно-технического направления (новые технологии, оборудование, материалы, применяемые в трубопроводной отрасли при сооружении и эксплуатации), промышленной безопасности, стандартизации и сертификации продукции, психологические аспекты деятельности персонала трубопроводных организаций. За период с 1997 по 2007 год было проведено порядка 75 курсов ФПК; число прошедших повышение квалификации составило 1783 человек.

Работа факультета повышения квалификации при кафедре трубопроводного транспорта заключается не только в учебной, а и в научной и методической деятельности. В рамках этой работы в 2004 году по заданию ОАО «Белтрансгаз» была разработана концепция корпоративной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов ОАО «Белтрансгаз». Концепция представляет собой систему взглядов относительно направлений, средств и способов организации деятельности по обеспечению ОАО «Белтрансгаз» кадрами специалистов отвечающих его современным потребностям. В этом же направлении по заказу РУП «Гомельтранснефть «Дружба» был разработан и в настоящее время внедряется « Внутренний стандарт предприятия по повышению квалификации работников РУП «Гомельтранснефть «Дружба». Эти два документа в дальнейшем помогут систематизировать работу по непрерывности профессионального образования, которая обеспечивается путём рационального объединения всех форм обучения.

Методическая работа факультета заключается в разработке рабочих программ по курсам дисциплин и учебно-методических комплексов, что позволяет интенсифицировать и оптимизировать процесс обучения слушателей ФПК.

УДК 378

ОПЫТ РАБОТЫ КАФЕДРЫ ТРУБОПРОВОДНОГО ТРАНСПОРТА И ОАО «БЕЛТРАНСГАЗ» В ОБЛАСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.К. Липский, Л.М. Спиридёнок, А.И. Вегера

УО «Полоцкий государственный университет», г. Новополоцк, Беларусь

Наличие работников высокой квалификации, как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, является основой выживания в конкурентной борьбе. Люди по своей значимости рассматриваются как один из самых ценных стратегических ресурсов, основа конкурентоспособности и прибыльности. Однако американские учёные предполагают,

что профессиональные знания устраивают ежегодно на 15...20 % в зависимости от темпов развития научно-технического прогресса в той или иной отрасли.

Для поддержания эффективности производства необходимо непрерывное повышение квалификации. Данное направление деятельности корпораций, фирм и предприятий осуществляется, как в США, странах Европы так и России.

Республика Беларусь постоянно участвует в интеграционных процессах в области образования. Одним из приоритетных направлений государственной политики является преемственность и непрерывность уровней и ступеней образования.

Согласно единой государственной политике, ОАО «Белтрансгаз» осуществляет управление системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области непрерывного профессионального образования. В рамках этой политики, по заказу ОАО «Белтрансгаз», в 2004 году кафедрой трубопроводного транспорта Полоцкого университета была разработана «Концепция корпоративной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов ОАО «Белтрансгаз»». Концепция содержит методологическую основу построения системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов ОАО «Белтрансгаз» и предназначена для использования, совершенствования и обеспечения деятельности этой системы.

В Концепции разработаны принципы непрерывного профессионального образования. Принципы основываются на рациональном объединении всех форм обучения, законности этой деятельности, учёта новейших достижений науки и техники, внедрения новых методов и систем обучения, унификации знаний с аналогичными компаниями и вовлечения всех специалистов предприятия в систему профессионального образования.

Система непрерывного профессионального образования включает три направления учебной деятельности: 1) подготовка специалистов; 2) переподготовка специалистов; 3) повышение квалификации специалистов. По всем этим направлениям в Концепции предложены формы и методы обучения.

Для поддержания высокого уровня учебной деятельности в Концепции разработаны основные направления научно-методического обеспечения учебного процесса, вопросы планирования и учёта деятельности предприятия по подготовки кадров, а также кадровое обеспечение преподавательским составом и материально-техническим обеспечением процесса обучения специалистов.

Концепция является основанием для проведения практической деятельности и позволяет:

- обосновать и довести до каждого специалиста потребность в непрерывном образовании;
- разработать и принять на нормативном и исполнительском уровнях систему процедур, обеспечивающих подход к учёту и планированию потребностей образования, применительно к каждому подразделению ОАО «Белтрансгаз»;
- определить и обосновать ресурсы, необходимые для обеспечения эффективной деятельности системы непрерывного образования.

УДК 331.104:622.276

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОБЛАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Ю.Н. Дорожкин, А.А. Коршак, Л.М. Гайсина

*ГОУ ВПО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»,
г. Уфа, Россия*

К исследованию данной темы нас побудили значительные изменения и новые тенденции, которые сегодня можно наблюдать на рынке труда в нефтегазовой области Российской Федерации. Под «нефтегазовым рынком» в данном случае подразумеваются компании – операторы месторождений и магистральных трубопроводов, сервисные и строительные компании, а также поставщики оборудования.

Прежде всего обратим внимание на ситуацию с общим количеством вакансий и кандидатов на современном рынке труда в Российской Федерации. Число предложений от работодателей постоянно увеличивается, в то время как общее доступное количество претендентов на данные рабочие места сокращается (последнее связано с демографической ситуацией). Знаковой датой считается 1980 год, последний год массового всплеска деторождения в СССР. С этого момента началось устойчивое снижение рождаемости, продолжающееся до сих пор.

Поколение начала 1980-х годов рождения два – три года назад закончило вузы и устроилось на работу. До этого времени отделы кадров компании сетовали на недостаточность кандидатов с опытом работы, но отмечали, что молодых выпускников на рынке достаточно. Сегодня ситуация изменилась – выпускников стало меньше, их требования к месту работы и заработной плате возросли, при этом также повысились и средний уровень подготовки.