

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Р. В. Галенин

Сумский государственный университет,
г. Сумы, Украина

Актуальность исследования профессионального образования и подготовки кадров обусловлена такими негативными тенденциями, как:

- отсутствие целенаправленной государственной стратегии и политики в сфере профессиональной подготовки кадров с учетом отраслевой специфики с целью обеспечения высокой конкурентоспособности национальной рабочей силы;

- незаинтересованность и финансовая несостоятельность работодателей обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих работников, а также низкий уровень стимулирования профессионального развития [1].

Известно, что в экономическом развитии предприятия решающую роль играют человеческие ресурсы, ведь именно человек является конечной целью любого производства.

К основным задачам политики управления человеческими ресурсами современного предприятия относятся:

- обеспечение предприятий необходимым количеством персонала соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и обеспечению определенных условий труда;

- соблюдение законодательства об условиях и охране труда, соблюдение санитарных норм содержания рабочих мест;

- своевременная оплата труда согласно установленному окладу;

- поощрение персонала путем дополнительных выплат, социальных гарантий;

- обеспечение пенсий путем возмещения установленных законом выплат в пенсионный фонд;

- контроль за работой трудовых коллективов;

- помощь в переподготовке и профессиональном обучении работников исходя из собственных возможностей;

- адаптация персонала;

- оценка и аттестация персонала.

К основным функциям отделов кадров или аналогичных подразделений предприятия входят: подбор и наем, адаптация, использование персонала, изучение мотивации, организация обучения, увольнение персонала, оценка его деятельности, изучение работы персонала в динамике и т. п.

Кадровая политика определяет стратегическое направление и основы работы с кадрами, общие и специфические требования к ним. Ее основной целью является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, требований действующего законодательства и положения на рынке труда. Целевая задача кадровой политики предприятия может быть решена по-разному, при этом существу-

ют такие альтернативные варианты: увольнять работников или сохранять (если сохранять, то каким путем); проводить подготовку работников самостоятельно или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку; проводить набор персонала из внешних источников или переучивать работников, подлежащих увольнению с предприятия; проводить дополнительный набор персонала или довольствоваться существующим количеством при условии более рационального ее использования; вкладывать деньги в подготовку «дешевых», но узкоспециализированных работников, или «дорогих», однако надежных и тому подобное [2].

Профессиональное обучение является основным средством повышения ценности человеческих ресурсов предприятия и процессом целенаправленного формирования у работников специальных знаний, а также развития необходимых навыков и умений, которые позволяют повышать производительность труда, максимально качественно выполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды деятельности с целью достижения стратегических целей предприятия [1].

Работодатели могут проводить формальное и неформальное профессиональное обучение работников. В ст. 1 Закона Украины № 4312-VI от 12.01.2012 г. «Аттестация работников» дано определение этим видам профессионального обучения:

1) формальное профессиональное обучение работников – это приобретение работниками профессиональных знаний, умений и навыков в учебном заведении или непосредственно у работодателя в соответствии с требованиями государственных стандартов образования, по результатам которого выдается документ об образовании установленного образца;

2) неформальное профессиональное обучение работников – приобретение работниками профессиональных знаний, умений и навыков, которое не регламентировано местом приобретения, сроком и формой обучения.

Формальное профессиональное обучение включает:

1) для обучения работников рабочим профессиям – первичную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих, что может проводиться непосредственно у работодателя или организовываться на договорных условиях в профессионально-технических учебных заведениях, на предприятиях, в учреждениях, организациях;

2) для работников, которые по классификации профессий относятся к категориям руководителей, профессионалов и специалистов – переподготовку, стажировку, специализацию и повышение квалификации, что может организовываться на договорных условиях в высших учебных заведениях.

Неформальное профессиональное обучение работников проводится с их согласия непосредственно у работодателя согласно решению работодателя за счет его средств, с учетом потребностей собственной хозяйственной или другой деятельности.

Основными целями профессионального обучения работников являются:

- качественные кадровые изменения и быстрая адаптация работников к введению новейших технологий;
- повышение производительности труда;
- снижение текучести кадров;
- увеличение количества изобретательских предложений;
- уменьшение трудозатрат на единицу продукции;
- конкурентоспособность на внутренних и внешних рынках.

Традиционная модель организации профессионального обучения, как правило, состоит из трех стадий: планирование, реализация и оценка.

Системность непрерывного обучения реализуется за счет обратной связи в данном процессе – результаты последнего этапа анализируются и учитываются на первом (рисунок).

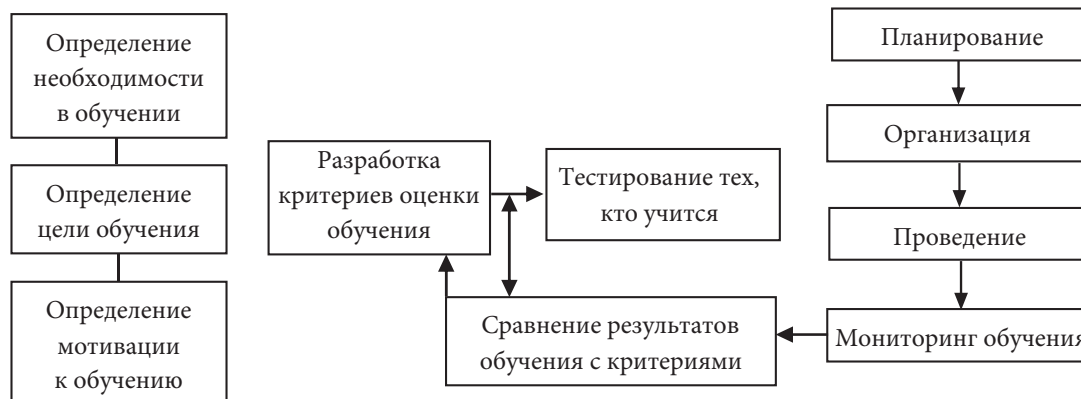


Рисунок – Схема организации непрерывного обучения персонала

Обучение персонала, подготовка квалифицированных кадров – не реагирование на определенную ситуацию, а плановые мероприятия.

Согласно аналитическим данным, в США увеличение инвестиций в обучение на 10 % увеличивает производительность труда на 8,5 %, тогда как увеличение капиталовложений на 10 % увеличивает производительность труда на 3,9 %. На каждый доллар, вложенный в развитие производства в США, приходится 85 центов на развитие рабочей силы [2]. Поэтому ведущие западные фирмы, учитывая опыт США, все больше инвестируют в профессиональное развитие персонала. Ведущие зарубежные компании тратят на профессиональное обучение и подготовку кадров на производстве большие средства – от 2 до 10 % фонда оплаты труда. Так, в Великобритании расходы на проведение профессионального обучения составляют 3,6 % ВВП, во Франции средние затраты предприятий на повышение уровня квалификации работников составляют 3 % фонда заработной платы и продолжают расти. Периодичность профессионального обучения работников в развитых странах составляет не более трех лет (в Японии – 1–1,5 года) [2].

Основные требования, обеспечивающие эффективность освоения программ обучения, сводятся к следующему: для обучения нужна мотивация, люди должны понимать цели обучения; для руководителей предприятия должны быть созданы благоприятные условия; если навыки, приобретаемые в процессе обучения, сложные, то этот процесс надо разбить на последовательные этапы.

Исследования показывают, что на предприятии возможно увеличение эффективности труда, если на освоение новых видов работ в условиях внедрения новой техники и технологии у работников с высшим образовательным уровнем уйдет наименьшее количество времени, и оно будет уменьшаться в 2–2,5 раза.

Суть заключается в том, что персонал за счет своей высокой образовательной и профессиональной подготовки получает возможность предвидеть ту

или иную ситуацию и расширять свои профессиональные взгляды в процессе производственной деятельности.

Далеко не все организации выделяют обучение как фундамент развития организации. В результате проблема качества подготовки квалифицированных работников остается актуальной для многих. Именно поэтому, когда прибыли предприятия недостаточно для обучения, его финансирование резко снижается. Но безвыходных ситуаций не бывает. Когда возникает описанная выше ситуация, можно попробовать убедить руководство предприятия в том, что работники предприятия – это капитал предприятия, а средства, которые оно вкладывает в работников, приравниваются соответственно к средствам, которые вкладываются в предприятие. Именно таким способом образуется «человеческий капитал».

Введение в организациях действенной системы стимулирования профессионального обучения персонала при активном участии социальных партнеров обусловит активизацию работы субъектов менеджмента персонала по производственной адаптации работников, оценке персонала, планированию его трудовой карьеры и другим направлениям развития персонала. На сегодня отечественная система профессионального обучения кадров на производстве требует развития.

Особенностью деятельности значительного количества украинских предприятий является отсутствие четкой стратегии развития персонала, а соответственно, и стратегии инвестирования средств на эти цели. Пока в нашей стране в условиях экономической и социальной нестабильности, отсутствия тенденций интенсивного развития высокотехнологичных отраслей экономики и реальных стимулов для активного внедрения современных технологий на большинстве предприятий хозяйственного комплекса человеческий капитал будет недостаточно привлекательным для инвестирования со стороны работодателей, которые ориентированы, прежде всего, на решение текущих проблем.

Литература

1. Завіновська, Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – Київ : КНЕУ, 2003. – 300 с.
2. Рекомендації щодо організації та проведення професійного навчання працівників підприємств на основі андрогогічних // Проект TACIS «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці». – Київ : Український науковометодичний центр професійного розвитку, 2007. – С. 2.