

Список использованных источников

1. О защите персональных данных [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З. – Режим доступа: https://pravo.by/upload/docs/op/H12100099_1620939600.pdf. – Дата доступа: 14.10.2024.

2. Об обучении по вопросам защиты персональных данных [Электронный ресурс]: Приказ Оперативно-аналитического центра при Президенте Респ. Беларусь от 12 ноября 2021 г. № 194: в ред. от 23 ноября 2023 г. № 218. – Режим доступа: <https://www.oac.gov.by/public/content/files/files/law/prikaz-oac/2021-194.pdf>. – Дата доступа: 14.10.2024.

3. Об изменении постановлений Министерства труда Республики Беларусь от 30 декабря 1999 г. № 159 и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 января 2012 г. № 1 [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 31.10.2022 № 62. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=W22239140p&p1=1&p5=0>. – Дата доступа: 14.10.2024.

Лавриненко А. Р.

Витебский государственный технологический университет, Витебск, Беларусь

Lavrinenko A.

Vitebsk State Technological University, Vitebsk, Belarus

УДК 378.046.4

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГИОНА

ADDITIONAL ADULT EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF MODERN INDUSTRIAL ORGANIZATION IN THE REGION

В статье рассмотрены направления взаимодействия учреждений дополнительного образования взрослых и промышленных организаций региона в вопросах развития системы непрерывного профессионального обучения.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; промышленные организации; образовательные программы; непрерывное профессиональное обучение.

The article considers the directions of interaction between institutions of additional adult education and industrial organizations of the region in the issues of development of the system of continuous professional training.

Keywords: additional education of adults; industrial organizations; educational programs; continuing professional training.

Система непрерывного образования является частью национальной системы образования и вписывается в социальные системы, включенные в об-

разовательный процесс. Непрерывное образование в рамках промышленной организации реализуется путем получения сотрудниками среднего специального, высшего, послевузовского образования, дополнительного образования взрослых (ДОВ). Организация выступает в отношении учреждений среднего, высшего и послевузовского образования как внешний заказчик. Систему же дополнительного профессионального образования организация обычно выстраивает самостоятельно: выбирает чему учить сотрудников, разрабатывает или закупает образовательные программы, оценивает эффективность обучения. Поэтому наибольший интерес для исследования в системе непрерывного профессионального образования промышленной организации вызывает ДОВ.

К основным задачам совершенствования системы дополнительного образования взрослых относится обеспечение соответствия содержания дополнительного образования взрослых требованиям потребителей и заказчиков образовательных услуг, обеспечение практико-ориентированного подхода при реализации образовательных программ повышения квалификации и переподготовки кадров [1]. Сегмент рынка образовательных услуг «Дополнительное образование взрослых» – достаточно сложный объект для систематизации и анализа в рамках отдельно взятого региона. Поэтому основной задачей исследования является анализ эффективности взаимодействия учреждений высшего образования (на примере Витебского государственного технологического университета) и промышленных организаций Витебской области в вопросах оптимизации системы ДОВ в соответствии с реальными потребностями рынка труда.

Наибольшее распространение в Витебской области получили образовательные программы, направленные на совершенствование имеющихся компетенций и повышение профессионального уровня работников. Распределение отраслевой специализации программ ДОВ в Витебском регионе складывается в пользу промышленности (переработка нефти, химическое производство, производство электроэнергии, продуктов питания и напитков, текстильное, швейное, обувное производство). В 2023 г. по численность обучающихся по образовательным программам ДОВ Витебская область заняла пятую позицию – 37 839 человек, учитывая рост показателя на 4,8 % по сравнению с 2022 г. (рисунок). Динамика востребованности ДОВ связана с изменениями в законодательстве, в квалификационных требованиях в соответствии с нормативными правовыми актами, социально-экономическими условиями и стимулированием и повышением возможностей на рынке труда [2, с. 315]. Помимо этого в промышленности рост численности слушателей возможен при расширении промышленных организаций и увеличении персонала, обновлении технологий, внедрении нового оборудования, расширении номенклатуры выпускаемой продукции.

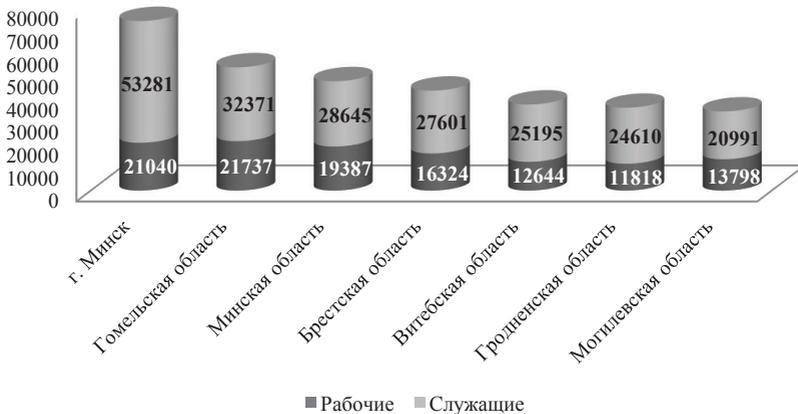


Рис. Профессиональное обучение работников по образовательным программам дополнительного образования взрослых по территории Республики Беларусь за 2023 г. (чел.)
 Источник: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10102000027>

В целом направления деятельности, обеспечивающие приток слушателей, схожи во всех регионах Республики Беларусь, у всех типов учреждений ДОВ: тесное сотрудничество с организациями-заказчиками (нанимателями), совершенствование содержания образовательных программ, ценовой политики учреждений ДОВ и эффективное продвижение образовательных программ на рынке образовательных услуг.

Заинтересованными сторонами в профессиональном обучении работников являются обучающиеся (слушатели), руководители слушателей, организация-заказчик обучения, преподаватели, учреждения ДОВ и общество. Для того чтобы результаты образовательного процесса удовлетворяли заинтересованные стороны, он должен обладать целенаправленностью, качеством и измеримым результатом. Считается, что система обучения и повышения квалификации работников организации будет эффективной лишь в том случае, если она тесно связана с приоритетными целями организации. К тому же, сами работники ценят обучение, результаты которого они могут использовать в работе.

В соответствии с Трудовым кодексом наниматель обязан обеспечивать профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, стажировку работников и прохождение работниками аттестации в соответствии с законодательством [3, ст. 55]. Обязанность по обеспечению дополнительного обучения (профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников) возникает у нанимателя в случаях, установленных: законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором [3, ст. 220]. В иных случаях руководи-

тель принимает решение самостоятельно, но, как показывает практика, и он сам не всегда может определить, соответствует ли его заявка на обучение целям организации или нет. Именно по этой причине во многих промышленных организациях система ДОВ ограничена обязательными перечнями положения о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, положения о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, должностям служащих, кроме должностей руководителей и специалистов [4]. И инициатива изменения содержания образовательных программ исходит в большей степени от учреждений ДОВ. Однако за последние годы наметилась тенденция роста доли программ повышения квалификации, обучающих курсов, разрабатываемых с участием представителей промышленных организаций. Изменились и требования к преподавателю: наметилась тенденция замещения научных работников специалистами-практиками. Основным стал опыт практической работы, не связанный непосредственно с преподаванием.

В современных условиях развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в регионе определяется двумя противодействующими тенденциями: растущими требованиями научно-технологического и социального развития к профессиональному уровню работников и стремлением организаций к максимальному возможному снижению затрат на ее воспроизводство. Невысокая доля договоров с промышленными организациями, в общем объеме образовательных услуг ДОВ, обусловлена во многом отсутствием понимания руководства промышленных организаций пользы от обучения. Самый сложный случай, причиной которому может быть и личная позиция руководства, и несоответствие выбранного направления обучения задачам и проблемам организации, и сомнения в окупаемости времени и денежных средств, затраченных на обучение. С экономической точки зрения подготовка квалифицированного персонала является эффективной в том случае, если затраты на персонал ниже той прибыли, которую сотрудники приносят организации. Для оценки качества и результата обучения специалистов промышленной организации весьма эффективна известная в HR-менеджменте модель Д. Киркпатрика, включающая 4 уровня контроля качества обучения: оценку реакции участников на обучение, контроль уровня полученных знаний, демонстрацию полученных знаний и навыков на практике, оценку результатов обучения [5, с. 94]. В результате анализа действующих тенденций в отношении использования модели Д. Киркпатрика в повседневной деятельности промышленных организаций обнаружено, что их подавляющее большинство в той или иной форме используют данный подход при оценке эффективности обучения персонала.

Опасность обучения персонала за счет организации руководители видят в том, что очень часто, достигнув определенного успеха, квалифицированные работники увольняются, так как не могут применить полученные зна-

ния, реализовать свои амбиции либо их не устраивает морально-психологический климат в трудовом коллективе. Обучение – это инвестиция в кадры, которая делает их более ценными и для самого работодателя, и для рынка в целом, а значит, и повышает риск миграции кадров. Если обучение окупает себя в перспективе 3–6 месяцев, то это уже достаточная гарантия, что оно не будет в убыток промышленной организации. Именно по этой причине политика в сфере обучения персонала не должна замыкаться на самой себе (обучение ради обучения), а являться продолжением политики в сфере мотивации персонала. Например, присвоение специалистам квалификационных категорий по занимаемым им должностям в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с квалификационными характеристиками должностей специалистов, предусмотренных ЕКСД (ЕКТС) Республики Беларусь, с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

В сфере ДОВ Витебской области наблюдается достаточно сильная конкуренция, как по качественным, так и по ценовым параметрам. Изменение цен в первую очередь обосновывается экономической ситуацией в регионе, улучшением материально-технической базы образовательного процесса, а также повышением уровня квалификации преподавателя. Устанавливая цены, руководители учреждений образования, естественно, не в последнюю очередь ориентируются на конкурентов. Следует отметить появление на образовательном рынке в сфере дополнительного образования бизнес-сегмента, который уже сегодня выступает достаточно серьезной альтернативой в предоставлении наиболее востребованных образовательных программ, направленных на формирование конкретных профессиональных компетенций. Данный сегмент рынка более гибок и динамичен за счет использования на системной основе эффективных маркетинговых технологий и постоянного ребрендинга, что позволяет управлять ростом лояльности потребителей образовательных услуг и расширять целевую аудиторию [6, с. 19].

Достижение стратегических планов современной промышленной организации возможно, на наш взгляд, только при условии непрерывного повышения образовательного уровня работников. Анализ системы дополнительного профессионального образования промышленной организации показал, что эффективно функционирующая система ДОВ обеспечивает своевременную профессиональную ориентацию, получение новых профессий, специальностей и дополнительных квалификаций, а также повышение уровня необходимых производственных компетенций. Для того чтобы сформировать достаточно четкое представление о текущей ситуации, актуальных проблемах и приоритетных направлениях дальнейшего развития системы ДОВ, необходимо регулярно собирать и анализировать информацию о потребностях рынка труда, о деятельности организаций-заказчиков образовательных услуг, так как гибкость системы ДОВ – залог успеха в достижении ее целей. Данное исследование является важнейшим этапом планирования

дополнительного профессионального обучения, а анализ их результатов позволяет сделать обучение целенаправленным и непрерывным.

Список использованных источников

1. О Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 30 ноября 2021 г. № 683 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

2. *Тогулева, Е. Д.* Востребованность дополнительного образования взрослых в современных условиях региона / Е. Д. Тогулева, Н. В. Кухтова // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы VI Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 25 нояб. 2022 г. – Минск: РИВШ, 2022. – 358 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 8 июля 2024 г. № 25-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

4. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов; Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, должностям служащих, кроме должностей руководителей и специалистов [Электронный ресурс]: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 1 сентября 2022 г. № 574 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

5. *Голубь, А. А.* Актуальность модели Д. Киркпатрика как инструмента оценки эффективности обучения персонала [Электронный ресурс] / А. А. Голубь // Символ науки. – 2019. – № 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-modeli-d-kirkpatrika-kak-instrumenta-otsenki-effektivnosti-obucheniya-personala>. – Дата доступа: 30.09.2024.

6. *Бурьян, Е. А.* Особенности развития и применения системы маркетинга в системе дополнительного образования взрослых / Е. А. Бурьян, В. А. Якущенко // Современные тенденции в дополнительном образовании взрослых: материалы V Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 23 окт. 2020 г. – Минск: РИВШ, 2020. – 268 с.