

А.В. БИЛЕВИЧ

### СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

Исследуется одна из форм образования взрослых – повышение квалификации и переподготовка кадров в связи с усложнением и видоизменением функциональных обязанностей работников, обусловленных внедрением новых технологий, инноваций. Показано, что средства на повышение квалификации следует относить не на издержки производства, а рассматривать в качестве инвестиций в особую форму человеческого капитала, способного приносить дополнительный доход как самому индивидууму, так и организации в целом.

The article studies one of the forms of teaching adults – refresher course and staff retraining connected with the changes and complication of functional commitments of workers due to the introduction of new technologies and innovations. It is shown that means for the staff retraining are to be referred not to the production costs but to be considered as investment to a special form of human capital which is able to bring additional income to both an individual and an organization as a whole.

Развитие экономики, улучшение благосостояния населения зависят от уровня социально-экономического потенциала региона: совокупности трудовых, материальных, финансовых и информационных ресурсов, реально используемых, потенциально имеющихся и ожидаемых в прогнозируемом периоде. Социальное, финансово-экономическое состояние образования во многом определяется уровнем развития экономики региона. Однако их взаимодействие не носит детерминированного характера, а его содержание требует в каждом конкретном случае специального анализа всей совокупности прямых и обратных связей между ними. Поэтому, с нашей точки зрения, нельзя рассматривать региональное образование только как составляющую социально-экономического потенциала области и в то же время переносить на него все достижения в развитии региона. Однако нельзя отрицать наличие связи между социально-экономическим развитием региона и совершенствованием системы образования. Например, такие его подсистемы, как дошкольное и школьное, а также часть профессионально-технического образования, финансиру-

емые из регионального бюджета, во многом зависят от экономической деятельности региона, что позволяет дополнительно приобретать сверхустановленных лимитов учебно-методическую литературу, компьютеры и программное обеспечение. В то же время подсистема высшего образования напрямую не зависит от развития экономики региона. Более того, экономическое положение высших учебных заведений может улучшаться на фоне снижения экономических показателей региона. Это обусловлено значительным увеличением спроса населения на высшее образование. Так, число студентов в высших учебных заведениях Брестской области в 1995/96 учебном году составляло 8993 чел., в 2000/01 – 15 507 чел., в 2006/07 – 30 623 чел., хотя количество бюджетных мест за указанный период выросло незначительно<sup>1</sup>.

Более тесную, взаимовыгодную связь с экономикой региона имеет подсистема образования взрослых, и особенно ее составляющая – повышение квалификации и переподготовка кадров.

Под образованием взрослых понимается комплекс процессов формального, неформального и

информального обучения, с помощью которых люди, совмещающие учебную деятельность с практическим участием в производственной, социальной, семейно-бытовой сферах общественной жизни, развивают свои способности, пополняют знания, совершенствуют умения, навыки и личностные качества, приобретают новые профессиональные квалификации, необходимые для удовлетворения личных запросов, потребностей предприятий и организаций, а также общества в целом. Это не простое продолжение существующей системы образования, а отдельная область с особыми отношениями участников образовательного процесса, совмещающих работу с учебой. Такое образование не ограничено сроками обучения и местом проведения занятий. Оно приобретает черты процесса, обслуживающего запросы конкретных хозяйствующих субъектов и индивидуальных потребителей, удовлетворяя их специфические потребности в повышении компетентности.

В современных условиях можно выделить два основных фактора, необходимых для развития образования взрослых:

– осознание индивидуумом постоянной потребности в непрерывном повышении уровня своих знаний, умений, навыков как важного условия для совершенствования своего профессионального роста, мастерства, экономического и социального благополучия, духовного, интеллектуального развития;

– признание в государственных масштабах необходимости постоянно поддерживать на протяжении всей трудовой деятельности индивидуумов соответствующий современным технологиям уровень их профессиональных знаний как потенциальное условие эффективной работы.

Современная экономика и стиль повседневной жизни стали такими, что возникает острая потребность в высокопрофессиональной личности, умеющей сохранять свой интеллектуальный потенциал на требуемом обществом уровне и осознающей необходимость постоянного обновления своих знаний и умений.

Главной целью образования взрослых является формирование и развитие творческой личности, активно, компетентно и эффективно участвующей во всех сферах социально-экономической жизни общества.

Рассмотрим в системе образования взрослых подсистему повышения квалификации и переподготовки кадров, ее основные задачи и взаимосвязь с социально-экономическим потенциалом региона.

Повышение квалификации – это процесс обучения, направленный на обновление теоретических и практических знаний и умений всех категорий работников в связи с изменяющимися условиями их трудовой деятельности и постоянно возрастающими требованиями к кадрам и предполагающий изучение методов выполнения более сложных работ, освоение более произво-

дительного оборудования, обмен передовым опытом. Меры по повышению квалификации заключаются в разработке научно обоснованной, последовательной системы, дающей знания, навыки и умения для работы в определенной области профессиональной деятельности<sup>2</sup>.

Повышение квалификации подразумевает наличие у работника определенной специальности и необходимости приобретения им новых теоретических и практических знаний в рамках именно этой специальности. Образовательный процесс, направленный на получение обучающимся новой специальности того же уровня профессионального образования, который он уже имеет, называется переподготовкой специалистов<sup>3</sup>.

По мнению С.А. Карташова, повышение квалификации – это процесс, направленный на ликвидацию разрыва между квалификацией работника и уровнем профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретной работы<sup>4</sup>.

Основной задачей повышения квалификации является достижение более высоких экономических и производственных показателей деятельности предприятий через улучшение качественных показателей компетентности персонала, что можно считать поиском резерва производства, под которым понимаются «неиспользованные и постоянно возникающие возможности роста и совершенствования производства, улучшения его конечных результатов (увеличение выпуска и реализации продукции, снижение ее себестоимости, рост прибыли). Резервы производства характеризуются разрывом между достигнутым состоянием использования ресурсов производства и возможно более полным их использованием за счет ликвидации потерь и нерациональных затрат, внедрения достижений науки и техники»<sup>5</sup>.

Чтобы выявить резервы производства, необходимо в комплексе изучить его организационно-управленческий и технико-технологический уровни, определяющие общее состояние хозяйствующего субъекта и характеризующие:

- организацию хозяйственной деятельности;
- оснащенность производства;
- компетентность персонала;
- номенклатуру и качество используемых материалов;
- виды и эффективность потребляемой энергии;
- синергетический эффект комплексного использования организации и оснащенности производства, компетентности персонала.

Организация хозяйственной деятельности ставит своей целью рациональное, приносящее синергетический эффект сочетание техники и технологии. Если на первом уровне оценивается качество технических средств, то на втором – степень подготовки работающего персонала, и при правильном их сочетании можно говорить о балансе между уровнями развития техники и технологии, с одной стороны, и организации производства и труда – с другой.

«Техника составляет вещественную основу производства, и от ее состояния и степени прогрессив-

ности зависят характер и результаты производства. Она обуславливает возможность применения новых технологических процессов как совокупности способов воздействия на предметы труда. Технологический процесс в зависимости от степени его прогрессивности создает определенные возможности для использования техники и оказывает воздействие на ее характер и состав»<sup>6</sup>.

Таким образом, повышение квалификации персонала – это процесс, направленный на восстановление паритета между состоянием технического и технологического оснащения предприятия и уровнем организации труда: внедрение в производство новой техники вносит изменения в организацию труда персонала предприятия (повышает роль интеллектуального капитала). Повышение уровня квалификации работающих способствует увеличению экономической эффективности использования техники.

Для повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции предприятия и организации совершенствуют свои материальные и нематериальные активы. Так как требования к ассортименту и качеству продукции носят динамичный характер, то необходимо обеспечить своевременность мер по модернизации производства, надежности и эффективности использования технических средств, рациональному применению имеющихся материальных и нематериальных ресурсов.

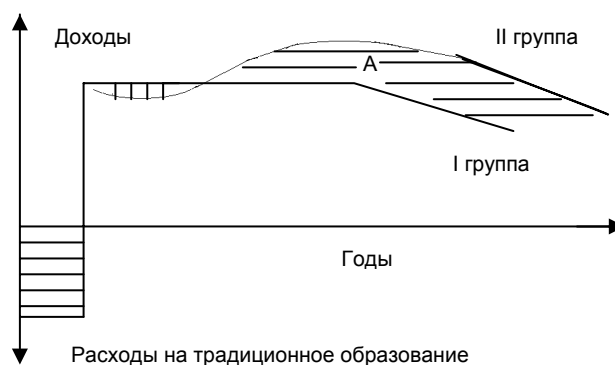
Поэтому, с одной стороны, увеличение сложности новой техники требует повышения уровня компетентности персонала, а с другой – наличие высококвалифицированного персонала позволяет своевременно, экономически обоснованно и эффективно реализовать техническую модернизацию предприятия.

Исходя из вышеизложенного, можно дать следующее определение: повышение квалификации – это процесс обучения, направленный на дальнейшее углубление, обновление профессиональных теоретических и практических знаний, умений, навыков по специальности ранее полученного основного образования с целью совершенствования деловых качеств персонала, подготовки его к выполнению трудовых функций, отвечающих современному уровню развития науки и техники.

Повышение квалификации обусловлено действием законов соответствия рабочей силы уровню развития средств производства, перемены труда и принципа роста технического оснащения производства. Развитие общественного производства требует приведения характера рабочей силы в соответствие с действующим организационно-техническим уровнем предприятия. Следовательно, существует необходимость постоянной готовности работников к тому, чтобы привести в такое же соответствие свои знания, умения и навыки.

Перечисленные законы объективны и действуют независимо от воли людей. Человек может только приспособляться к ним. Поэтому работник, предприятие или общество в целом, не учитывающие влияние этих законов, подвергают себя экономической и социальной опасности.

Система образования взрослого (работающего) населения объединяет первоначальные и последующие вложения в человеческий капитал, составляющий ядро интеллектуального капитала предприятия. Именно здесь происходит как формальное признание вложений в образование, так и материальное выражение связанных с ним выгод. Рассмотрим влияние инвестиций в человеческий капитал применительно к процессу повышения квалификации, взяв за основу анализ издержек и доходов для двух групп индивидов. Первая не участвует в процессе повышения квалификации, то есть ограничивается полученным традиционным образованием. Вторая группа через некоторое время после начала трудовой деятельности включается в процесс получения специальных знаний, позволяющих более эффективно выполнять должностные обязанности. Экономические расчеты показывают, что затраты на получение специальных знаний обеспечат в дальнейшем прирост доходов как для индивидуума, так и для предприятия, который перекроет все прямые и косвенные расходы, связанные с повышением квалификации (рисунок).



Модель инвестиций в человеческий капитал

Доходы первой группы индивидов за определенный промежуток времени будут увеличиваться за счет приобретения производственного опыта и продолжительности стажа трудовой деятельности в отрасли. Однако с развитием научно-технического прогресса и совершенствованием системы управления предприятием темпы прироста дохода за счет производственного опыта постепенно снижаются, и без дополнительных знаний, умений, навыков работник может оказаться невостребованным. Более того, он становится препятствием на пути внедрения новых достижений науки и техники, других инноваций и поэтому вынужден переходить на менее оплачиваемую работу либо вообще увольняться с предприятия.

Доходы второй группы индивидов в начале трудовой деятельности будут ниже первой вследствие дополнительных расходов на приобретение специальных знаний, но быстро вырастут с их получением.

По мере накопления работником профессиональных знаний, опыта темп инвестиций в про-

фессиональную подготовку снижается, что приводит к увеличению доходов. В конце трудовой деятельности его компетентность может уменьшиться из-за снижения или полного прекращения инвестиций в сферу специальных знаний.

Прямые расходы, связанные с затратами на обучение, а также косвенные расходы, обусловленные снижением доходов вследствие сокращения рабочих часов (вертикальная штриховка), окупятся в будущем за счет более высоких доходов, большего морального удовлетворения, карьерного роста и т. д. (горизонтальная штриховка) (см. рисунок).

В настоящее время необходимость повышения квалификации персонала признают все руководители предприятий и организаций. Никто не сомневается в том, что обучение способствует росту компетентности работников, ведет к повышению эффективности деятельности предприятия в целом. Значит, для того чтобы понять, необходимо ли нести затраты на обучение, предприятия должны иметь методику оценки эффективности повышения квалификации для своих работников.

И хотя инвестиции предприятий в повышение квалификации персонала могут снизить прибыль в краткосрочной перспективе, однако они будут способствовать росту производительности труда, инноваций, качества продукции, конкурентоспособности в будущем, что приведет к увеличению прибыли или к снижению себестоимости выпускаемой продукции или к тому и другому, и это в конечном итоге повысит рентабельность предприятия. Кроме этого, повышение квалификации способствует улучшению таких социальных показателей, как отношение сотрудников к работе, удовлетворенность трудом, преданность профессии, желание работать в данной организации, уровень мотивации. Поэтому повышение квалификации является важнейшей составной частью стратегического планирования предприятия, а постоянное развитие системы трудовых и образовательных связей представляет собой долгосрочное взаимодействие работников и работодателей.

Чтобы определить влияние процесса повышения квалификации на эффективность деятельности предприятия, необходимо сравнить экономические показатели его работы за равные периоды до и после повышения квалификации. Для этого вычислим добавленную стоимость, созданную предприятием за исследуемые периоды.

Добавленная стоимость, тождественная вновь созданной, состоит из оплаты труда и стоимости прибавочного продукта, который принимает форму прибыли:

$D = B - Z$ , где  $D$ ,  $B$ ,  $Z$  соответственно добавленная стоимость, выручка и затраты (за вычетом издержек по оплате) до повышения квалификации.

Далее запишем:

$D_1 = B_1 - Z_1$ , где  $D_1$ ,  $B_1$ ,  $Z_1$  соответственно добавленная стоимость, выручка и затраты (за вычетом издержек по оплате) после повышения квалификации.

Добавленный капитал создается совокупным капиталом предприятия, который состоит из материальных и нематериальных активов (интеллектуального капитала). При этом его структура может быть существенно разной, поэтому необходимо определить влияние составляющих капитала на добавленную стоимость.

Имеем:  $\alpha = D/K_M$ ;  $\alpha_1 = D_1/K_{M_1}$ , где  $\alpha$ ,  $\alpha_1$  – коэффициенты стоимости, обусловленные добавленными материальными активами, характеризующие отдачу в расчете на единицу материальных затрат до и после повышения квалификации соответственно.  $K_M$ ,  $K_{M_1}$  – стоимость используемых материальных активов до и после повышения квалификации соответственно.

Далее:  $\beta = D/K_U$ ,  $\beta_1 = D_1/K_{U_1}$ , где  $\beta$ ,  $\beta_1$  – коэффициенты стоимости, пропорциональные созданному интеллектуальному капиталу и показывающие, сколько добавленной стоимости получено в расчете на единицу затрат на интеллектуальный капитал до и после повышения квалификации соответственно.

$K_U$ ,  $K_{U_1}$  – стоимость интеллектуального капитала до и после повышения квалификации соответственно.

Во втором случае в состав интеллектуальных затрат необходимо включить расходы на повышение квалификации. Сравнивая коэффициенты  $\alpha$  и  $\alpha_1$ ,  $\beta$  и  $\beta_1$ , можно определить влияние процесса повышения квалификации на эффективное использование материального и интеллектуального капиталов в деятельности организации.

Таким образом, в современной экономике весьма актуальной считается проблема, заключающаяся в создании оптимальной региональной системы образования трудового населения, интегрированной в экономическое пространство региона.

Основной целью обучения работающего населения является сохранение и совершенствование индивидуальных ресурсов личности обучаемого, который становится элементом развития социально-экономического потенциала региона.

В усилении различий между доходами различных групп работающего персонала, а также предприятий и организаций большую роль играет не столько разница в обеспеченности ресурсами, сколько компетентность персонала, приводящего в действие все имеющиеся резервы.

<sup>1</sup> См.: Статистический ежегодник Брестской области. Могилев, 2007.

<sup>2</sup> См.: Труд и социальное развитие: Словарь. М., 2001. С. 151.

<sup>3</sup> Там же. С. 147.

<sup>4</sup> См.: Экономика труда: Социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. 2002.

<sup>5</sup> Бороненкова С.А. Управленческий анализ: Учеб. пособие. М., 2001. С. 53.

<sup>6</sup> Новиков П.М. Опережающее профессиональное образование: Науч.-практ. пособие / П.М. Новиков, В.М. Зуев. М., 2000. С. 129.

Поступила в редакцию 21.11.07.

**Анатолий Васильевич Билевич** – директор филиала ГУО «Институт технологий информатизации и управления» БГУ в г. Бресте.