

Стебеньева Татьяна Викторовна
канд. экон. наук, ведущий специалист
Ларина Татьяна Сергеевна
методист кафедры

АНО ДПО «Институт международных стандартов учета и управления»
г. Москва

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНОГО И ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль формирования систем непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации (НПОиПК) специалистов или, так называемых, систем корпоративного обучения персонала, в решении проблем по поддержанию высокого уровня квалификации работников.*

Одной из важных проблем современного информационного общества и экономики, основанной на знаниях, является необходимость поддержания высокого уровня квалификации всех трудоспособных работников и их ускоренной трансформации в востребованных на производстве и в сфере услуг специалистов. В условиях рыночных отношений наличие высокого уровня квалификации становится важнейшим фактором социальной защищенности работников, их профессионального самосохранения. Очевидно, что только обладающий знаниями специалист способен создать добавленную стоимость продукта или услуги на производстве. Владение необходимым объемом знаний, умений и навыков делает работников более квалифицированными и дает им реальные преимущества, поскольку базируется на понимании собственной ценности и способностях превращения этих преимуществ в материальную выгоду, выражающуюся в росте заработной плате или продвижении по служебной лестнице. Зарубежный и отечественный опыт показывает, что в решении этих проблем ведущую роль может сыграть формирование систем непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации (НПОиПК) специалистов или так называемых систем корпоративного обучения персонала.

Под корпоративным обучением будем понимать процесс формирования компетентных в профессиональном отношении специалистов, которые заинтересованы не только в устойчивом и позитивном развитии организации, но и в личностной успешности. Однако в существующей практике подобное определение корпоративного обучения отсутствует, наравне с четкими представлениями о его целях, задачах, формах и методах реализации. Как правило, организаторы (НПОиПК) специалистов видят его как некую разновидность неструктурированной деятельности, направленной на приобретение сотрудниками компании определенного объема знаний, умений и навыков, которые позволяют им успешно выполнять свои обязанности в рамках квалификационных требований, установленных в конкретной организации. Такой подход к применению систем (НПОиПК) специалистов существенно повышает имидж организации. Он показывает, что организация стремится не только сохранить своих специалистов, но и стремится повысить уровень их квалификации.

Актуальность проблемы применения систем НПОиПК специалистов в крупных производственных (и не только) организациях в настоящее время связана с признанием ценности образования, которое проходит через всю профессиональную деятельность работника, обеспечивая ему возможности карьерного роста и профессионального развития. Ее решение видится в формировании в каждой конкретной организации системы НПОиПК специалистов, обеспечивающей не только их «встраивание» в структуру предпринимательской деятельности, но и допускающей взаимовыгодное в реальности сочетание интересов отдельных специалистов с интересами организации.

Сегодня в большинстве развитых стран подготовка и переподготовка квалифицированных специалистов в масштабах крупных организаций давно стала мощной индустрией, соизмеримой по своим последствиям с системой профессиональной подготовки. Анализ зарубежного опыта позволяет выявить ряд особенностей различных существующих подходов к обучению и повышению квалификации персонала, а также их соотнесения с подходами к организации систем НПОиПК специалистов, используемыми в России. Как правило, основой мотивацией обучения в условиях организации является связь между результатами деятельности конкретного специалиста и предоставлением ему возможности для обучения и повышения своей квалификации: ценность сотрудника определяет количество средств, выделяемых для повышения его квалификации. При этом распространены два подхода к обучению персонала: модульный и циклический.

Суть первого подхода заключается в том, что вся программа обучения делится на ряд фрагментов (модулей), комбинируемых в разной последовательности в зависимости от целей обучения и повышения квалификации персонала. Второй подход предполагает выделение в процессе обучения законченных стадий. На каждой из них специалист приобретает определенный объем знаний, умений и навыков, необходимых ему для работы по конкретной специальности при соблюдении соответствующего уровня квалификации. Прохождение последующих стадий обучения и повышения квалификации добавляют к имеющимся новые знания и навыки, что повышает квалификацию специалиста.

В развитых странах существуют три подхода развития корпоративного обучения в условиях организаций.

Для первого подхода (Япония) характерен интерес работодателя не к профессии специалиста, а к его мобильности. В процессе обучения специалист повышает свою квалификацию, а поскольку в этой стране действует система интенсивной ротации кадров, то, постепенно осваивая ряд профессий, специалист получает многопрофессиональную (многопрофильную) подготовку.

Для развитых стран Западной Европы характерен второй подход, который заключается в том, что специалист совершенствует свою квалификацию, проходя обучение в связи с появлением новшеств в конкретной профессии, которой он владеет. При необходимости многопрофессиональной подготовки она проводится в формализованной системе обучения на предприятии на протяжении всего периода работы специалистов, имеющих высокую квалификацию в какой-то одной конкретной профессии.

Многогранность современной экономики и ее нарастающая глобализация предопределили появление в последние два десятилетия третьего подхода, который постепенно стали использовать все большее число экономически развитых стран. Этот подход заключается в увязке формальной системы образования (получения конкретной профессии) и системы последующего обучения и повышения уровня квалификации не только в рамках этой профессии, но и в ряде сопряженных или достаточно близких к ней профессий. Основная цель этого подхода заключается в достижении высокой мобильности квалифицированных специалистов под воздействием изменяющихся условий на рынке труда.

Нам представляется, что именно последний из описанных выше подходов, может быть с успехом применен в России для организации систем НПОиПК специалистов. Пока же такого рода системы представляет собой набор специальных программ обучения, предназначенных главным образом для повышения квалификации сотрудников конкретной организации и гибко адаптированных к ее производственным потребностям. Знания и умения, приобретаемые в процессе такого обучения, носят специальный профессиональный характер, они непосредственно направлены на повышение эффективности производственной деятельности. При этом термин «знания» трактуется в расширенной постановке, включающей не только сами знания, навыки и профессиональные умения, но и прошлый опыт, установки и ценности [1].

Условия обучения в рамках организации, как правило, жестко определены временными, пространственными, профессиональными и социальными факторами, которые, как правило, существенно затрудняют процесс обучения и повышения квалификации, поскольку он проходит в сжатые временные периоды и имеет достаточно интенсивный характер [3]. Поэтому современная система НПОиПК специалистов должна иметь следующие параметры:

- обновление и генерация знаний должны осуществляться непрерывно;
- изменение потребностей организации в новых знаниях должны отражаться в корректировке целей и планов обучения и повышения квалификации специалистов по отдельным профессиям;
- обучение и повышение квалификации специалистов должно быть проблемно-ориентированным и проводиться в малых группах;
- приоритет в обучении и повышении квалификации специалистов должен отдаваться развитию модульных программ;
- стимулирование специалистов к обучению и повышению квалификации должно осуществляться с учетом их индивидуальных потребностей и развития внутренней мотивации;
- основной установкой обучения и повышения квалификации специалистов должно стать эффективное использование ими полученных знаний на практике.

На этом основании к необходимым компонентам современной системы НПОиПК специалистов можно отнести следующие.

1. Профессиональная направленность обучения и повышения квалификации.
2. Использование полученных знаний, умений и навыков в сфере конкретной профессиональной деятельности.
3. Использование полученных знаний, умений и навыков для устойчивой работы в конкретных производственных коллективах.
4. Использование полученных знаний, умений и навыков для постановки конкретных личных целей, построение планов и программ обучения и повышения квалификации для их достижения, обеспечение глубокой внутренней мотивации специалиста в отношении предпринимательской деятельности организации как средства достижения этих целей.
5. Формирование у специалиста позитивного отношения к организации на основе повышения его внутренней мотивации к профессиональной деятельности в интересах организации.

В результате реализации указанных компонентов современной системы НПОиПК специалистов будет сформирован общий уровень профессиональной компетентности специалистов в организации. Основная задача современной системы НПОиПК заключается в подготовке таких специалистов, которые могут устойчиво выполнять свои профессиональные обязанности во взаимодействии с организацией, учитывая как ее интересы, так и свои личные интересы. Решение этой задачи основывается на совокупности всех компонентов современной системы НПОиПК специалистов. Это подтверждает системный характер современного подхода к процессу НПОиПК специалистов.

Анализ современной практики показывает, что в современных условиях большинство российских компаний использует интеллектуальный потенциал своих специалистов не бо-

лее чем на 20%, т.е. большая часть накопленных знаний находится в имплицитном (невыявленном) состоянии [2]. Поэтому для повышения эффективности использования знаний необходимо формирование современной системы НПОиПК специалистов на основе общего видения перспектив развития организации и всемерного поощрения участия ее сотрудников в этой работе. Для этого, помимо обучения и повышения квалификации, проходящего в рамках системы НПОиПК специалистов, необходимо вовлекать последних в процессы анализа информации и выработки управленческих решений.

Этот подход закреплён в стандартах серии ISO 9000, где отмечается, что управление персоналом организации целесообразно осуществлять через его вовлеченность в обучение и повышение профессиональной квалификации [4, 5]. Так, в разделе 6.2.1 [4] указано, что для достижения поставленных целей и стимулирования внедрения инноваций организация должна поощрять вовлечение персонала в свою предпринимательскую деятельность посредством:

- повышения уровня его квалификации, необходимого для конкретного вида деятельности и/или процесса;
- отбора, профессиональной подготовки и планирования служебного роста (карьеры);
- определения полномочий и ответственности;
- определение групповых и личных целей и задач, обеспечение их реализации и оценки результатов;
- привлечения к определению целей и принятию решений;
- признания достижений и наград;
- создания условий для открытых двухсторонних отношений (открытый диалог с руководством) посредством постоянного анализа потребностей персонала;
- создание условий, способствующих нововведениям;
- обеспечение эффективной командной работы;
- использование информационных технологий для эффективного обмена мнениями и предложениями;
- оценки и обеспечения удовлетворенности персонала;
- выявление причин увольнения персонала.

В пункте 6.2.2.1 [5] устанавливаются требования к уровню квалификации специалистов, которые основываются на анализе существующих и ожидаемых потребностей организации посредством сравнения с существующим уровнем квалификации ее персонала. Исходными данными для обоснования требований к уровню квалификации специалистов могут быть внутренние и внешние источники, а именно:

- будущие потребности, связанные с решением задач стратегического и оперативного планирования деятельности организации;
- оценка уровня квалификации отдельных специалистов на предмет их соответствия для выполнения определенных видов деятельности;
- требования действующего законодательства, регламентов, стандартов и директив, затрагивающие предпринимательскую деятельность организации и ее ресурсы.

В пункте 6.2.2.2. [5] указаны требования к уровню подготовки персонала. Организация должна анализировать потребность развития работающего персонала и на основе анализа составлять перспективные планы его обучения и повышения квалификации, которые должны быть направлены на достижение определенных целей. При этом перспективные планы обучения должны включать: цели обучения и повышения квалификации; программы и методики обучения и повышения квалификации; ресурсы, необходимые для обучения и повышения квалификации; определение необходимой поддержки процессу обучения и повышения квалификации; оценку обучения и повышения квалификации; оценку эффективности обучения и повышения квалификации и ее влияния на деятельность организации. Для осознания целей организации и повышения вовлеченности персонала в предпринимательскую деятельность в процессе обучения и повышения квалификации необходимо раскрывать: перспективы развития организации; политику и цели организации; возможности инициирования и улучшения деятельности; пути использования творчества и новаторства; воздействие организации на общество; программы обучения и повышения квалификации для новых работников; периодические программы обучения и повышения квалификации для работающего персонала.

Обобщая отечественный и зарубежный опыт формирования систем НПОиПК специалистов, можно констатировать, что в современных условиях наиболее предпочтительными являются три направления его развития.

1. Специализированное обучение, ориентированное на современное состояние той или иной отрасли и имеющее отношение к специалистам этих отраслей. С точки зрения организации такое обучение эффективно в относительно непродолжительном промежутке времени, а с точки зрения специалиста, способствует сохранению рабочего места.

2. Многопрофильное обучение как эффективный с экономической точки зрения инструмент повышения внутри- и внепроизводственной мобильности специалиста. Однако последнее качество представляет собой известный риск для организации, где работает специалист, поскольку он оказывается менее привязанным к своему рабочему месту, поскольку имеет возможности выбора.

3. Обучение, ориентированное на развитие деловых качеств специалиста, приобретенных им в результате профессиональной деятельности.

Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ, проект №14-06-00012а «Инновационные технологии и методы непрерывного профессионального обучения и карьерного роста персонала организаций».

Список литературы

1. Аксенова О.А. Корпоративная система генерации знаний: создание и управление – СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2008.
2. Кибанов А.Я., Ивановская Л.М. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. – М.: Проспект, 2014. – 60 с.
3. Томас М. Коулопоулос, К. Фраппаоло. Управление знаниями. – М.: ЭКСМО, 2008. – 224 с.
4. ISO 9001:2000. Системы менеджмента качества. Требования.
5. ISO 9004:2000. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности.