

ХАРАКТЕРИСТИКИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ

Н.В. Маковская

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова, maknata@mail.ru

Необходимость создания и совершенствования внутрифирменных систем обучения персонала обусловлена рядом причин:

– во-первых, с внешнего рынка труда на внутренний все больше прибывает работников, утрачивших некоторую часть своего специфического человеческого капитала. Особенно это заметно в период спада (кризиса) производства;

– во-вторых, все еще сохраняются дисбаланс между качеством образовательных услуг и профессиональными требованиями работодателей;

в-третьих, объективные требования конкурентной среды, которые указывают не только на рост конкуренции на товарных рынках, но и на ее увеличение на рынках труда профессий.

Внутрифирменное обучение представляет собой систему подготовки персонала, которая проводится предприятием с привлечением собственных или внешних преподавателей. Специфика внутрифирменного обучения – освоение узкоспециализированных знаний (умений) под потребности производственной технологии предприятия.

Система внутрифирменного обучения позволяет решать ряд следующих задач предприятия:

1. Выявление и анализ потребностей в тех или иных знаниях и навыках для определенных работников предприятия;

2. Анализ потенциальных профессиональных возможностей работников;

3. Формирование и совершенствование специфических характеристик человеческого капитала;

4. Создание условий для формирования материальных и карьерных стимулов у работников предприятия.

Данные задачи являются основой механизма внутрифирменного обучения, который представляет собой совокупность этапов, связанных с определением потребностей в обучении, формированием бюджета обучения, определением его целей и критериев эффективности. Экономическая эффективность выражается через соотношение суммы затрат к экономическому эффекту от изменений в результативности деятельности обученных работников, через определение путей сопоставления затрат (издержек) и результатов (выгод), приведенных к одному моменту времени [1]. К затратам следует относить: прямые затраты (затраты на приобретение образовательных услуг, затраты на подготовку и осуществление процесса обучения) и косвенные затраты (затраты на выплату заработной платы работникам, проходящим обучение; затраты, связанные со снижением результативности работы в процессе обучения; затраты на выплату заработной платы работникам кадровой службы организации, проводящим анализ потребностей в обучении и организующим процесс обучения; затраты, связанные с использованием для обучения помещений и материальных ресурсов).

Таким образом, общий эффективный результат внутрифирменного обучения выражается: в уменьшении ошибок при принятии управленческих решений; в повышении качественных параметров в работе всех подразделений; в исключении возможных затрат на поиск кандидатов и их адаптацию при приеме на вакантную должность со стороны; в укреплении корпоративной культуры.

Внутрифирменное обучение в Беларуси развивается в контексте системы дополнительного образования взрослых. Образовательные программы для внутрифирменного обучения разрабатываются в рамках дополнительного образования по направлениям профессиональной деятельности всех категорий работников (ст.16 Кодекс об образовании РБ) [2].

В Беларуси динамику внутрифирменного обучения следует рассматривать с позиции двух временных лагов: лаг 1 (1990–1995г.г.) и лаг 2 (1996–2012г.г.). Активность внутрифирменного обучения до 90–х годов была высока. На много меньше число работников, получивших внутрифирменное образование, после политико–экономических реформ середины 90–х годов. Лаг 1 характеризует темпы снижения внутрифирменного обучения в Беларуси. Самый значительный тем

сокращения объемов обучения произошел за 1 год (с 1990 по 1991 г.г.) – почти в 2 раза. Данный лаг в целом стабилизировал объемы внутрифирменного обучения и вывел их на средний уровень в 14–16% обученных работников от численности занятого населения в Беларуси. По сути, такое падение объемов внутрифирменного обучения представляется закономерным в свете прекращения существования одного государства и формирования другого.

Лаг 2 характеризует средний объем работников, получивших дополнительное профессиональное образование в рамках организаций. В целом данный лаг статичен. Но небольшой «всплеск» объемов внутрифирменного обучения наблюдался в период 1997–2000 г.г. К началу 2013 г. общее количество работников, охваченных внутрифирменным обучением в год составило 500 тыс. чел.

Динамика и объемы внутрифирменного обучения в разрезе категорий персонала показывает значительное снижение (более чем в 3 раза) объемов внутрифирменного обучения категории служащих. Объемы внутрифирменного обучения в разрезе категорий персонала в период 1995–2012 г.г. имеют общий тренд к сокращению. Однако в отношении категории специалистов следует заметить противоположную тенденцию – рост количества работников получившие дополнительное образование в организации. Темпы этого роста не высоки.

Положительная динамика количества специалистов, охваченных внутрифирменным обучением, связана с институциональными изменениями на национальном рынке труда, которые предполагали оптимизацию избыточной численности персонала. Такая оптимизация, прежде всего, касалась категории специалистов. Поэтому реакция внутренних рынков труда предприятий была связана с сохранением квалифицированных специалистов (т.е. кадрового ядра) путем их переобучения или повышения квалификации. Особенно это заметно в периоды 2002–2004 г.г. и 2010–2012 г.г.

Итак, в национальной экономике Беларуси создана национальная система внутрифирменного обучения на основе соответствующего институционального, информационного и организационно-обеспечения, которое регламентируется государственными органами управления. В Беларуси произошел (по сравнению с 80–ыми и нач. 90–ыми годами XX в.) спад масштабов и объемов внутрифирменного обучения персонала в организациях. Такое сокращение коснулась всех видов профессионального обучения в организациях и категорий персонала. Начиная с 1995 г. так и не был достигнут уровень начала 90–ых годов по масштабу внутрифирменного обучения.

Список использованных источников:

1. Солодова Н.Г., Прядунец Г.Н. К вопросу об оценке внутрифирменного обучения / Н.Г.Солодова, Г.Н.Прядунец // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13844>
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pravo.by/main.aspx?guid=6361>