

Наталья Маковская
Могилевский государственный университет им.А.Кулешова

ПОЛИТИКА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ

Методический подход к оценке всей системы внутрифирменного обучения представляет собой совокупность методического инструментария (методик, приемов, способов), позволяющих оценить уровень и объем усовершенствованных знаний, умений и навыков, способностей работников под руководством преподавателей (наставников, мастеров, бригадиров и т.п.). Причем данный методический инструментарий должен быть адекватен реальному производственно-технологическому пространству трудовой деятельности работника при объективной обусловленности обучения потребностями производственного процесса, мотивации работника, его интеллектуальных, физических и практических возможностей.

Понятие эффективности внутрифирменного обучения целесообразно представлять в трех основных аспектах: в экономическом (отношение полученного экономического эффекта к затратам ресурсов); в психологическом (соответствие обучения модели профессионального развития по критериям оценки личных качеств индивида после обучения); в социальном (укрепление в результате обучения связей и отношений между работниками организации, которые сказываются на их взаимодействии в практической деятельности).

Основу методического инструментария оценки эффективности внутрифирменного обучения определяют следующие методологические положения экономической теории:

- работники предприятия – основополагающий производственный ресурс, представленный в виде человеческого капитала. Это ресурс требует инвестиций с целью его развития и повышения отдачи от его использования;
- институциональное оформление оценки развития и инвестирования в человеческий капитал предприятия предполагает: внутрифирменное административно-правовое обеспечение, наличие внутрифирменных обучающих структур, сеть внепроизводственных образовательных структур (например, ИПК и т.п.); учет социально-экономических факторов, влияющих на эффективность внутрифирменного обучения, таких как: изменение формы собственности; изменение порядка бюджетирования средств на обучение персонала компании; изменение систем организации внутрифирменного обучения; отсутствие государственного регулирования в области подготовки персонала; практика рассмотрения затрат на подготовку персонала, как наиболее подходящих для сокращения в процессе оптимизации; отсутствие рынка образовательных услуг в отраслевом секторе и др.

В основу оценки эффективности внутрифирменного обучения положена авторская методика на основе экономической и социальной эффективности внутрифирменного обучения.

Для апробации оценки была сформирована эмпирическая база из 11 промышленных предприятий Беларуси разной отраслевой принадлежности (нефтехимическая отрасль, машиностроение, пищевая и легкая промышленность, промышленность строительных материалов). Исследовательские периоды составили 2003–2005 (2006) гг. и 2012г. Целью выделение двух временных лагов было не только апробация (проверка) методики, определение ее репрезентативности (для разных отраслей промышленности), но и выявление сложившихся тенденций во внутрифирменном обучении в промышленности Беларуси.

Этап 1. Анализ затрат предприятий на внутрифирменное обучение в периоде 2003–2005 (2006)г.г. и 2012г.

Затраты предприятия на внутрифирменное обучение, согласно теории человеческого капитала, следует считать внутрифирменными инвестициями в специфическую часть данного капитала. В качестве таких инвестиций определен % расходов на образование, переподготовку и повышение квалификации работников (без выделения категорий персонала) от всех затрат на персонал предприятия. Общая динамика и распределение инвестиционных ресурсов на развитие персонала предприятий представлено на рисунке 1.

Предприятия демонстрируют разную динамику затрат на внутрифирменное обучение. Причем, в границах исследовательского периода (2003г. и 2012г.), эта динамика принципиально не изменилась: предприятия, которые тратили на внутрифирменное обучение больше остальных – увеличили эту статью расходов (предприятие 11, предприятие 7), а предприятия, чьи затраты были не велики – сократили их.

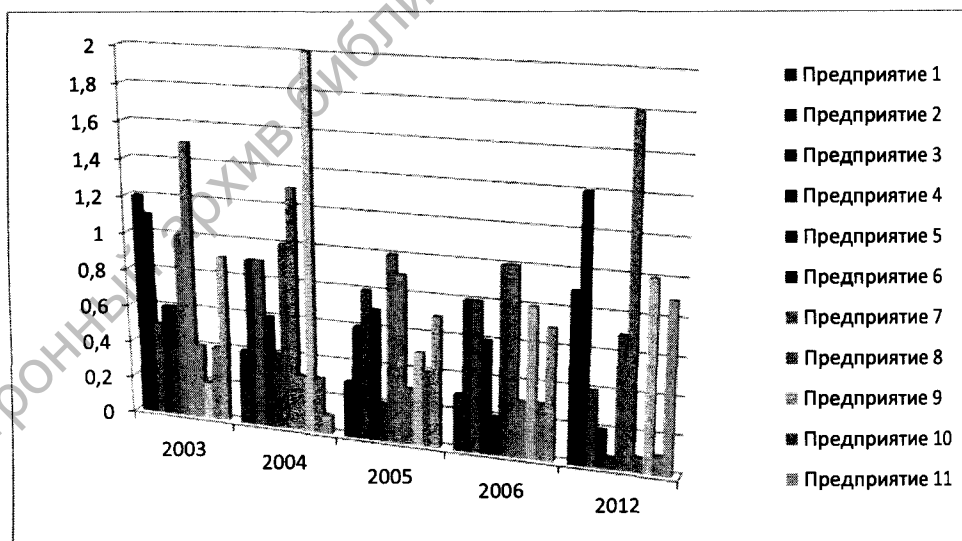


Рисунок 1 – Динамика инвестиционных ресурсов на развитие персонала предприятий (в % от всех затрат на персонал).

Как видно из диаграммы максимальный процент затрат на внутрифирменное обучение за исследуемый период не превысил 2%. Данный предел не превышал среднее значение данного показателя в промышленности Беларуси.

Более четкое представление о внутрифирменных политиках инвестирования в человеческий капитал посредством расходов на обучение позволяет сделать группировка предприятий по отраслям промышленности (рис.2).

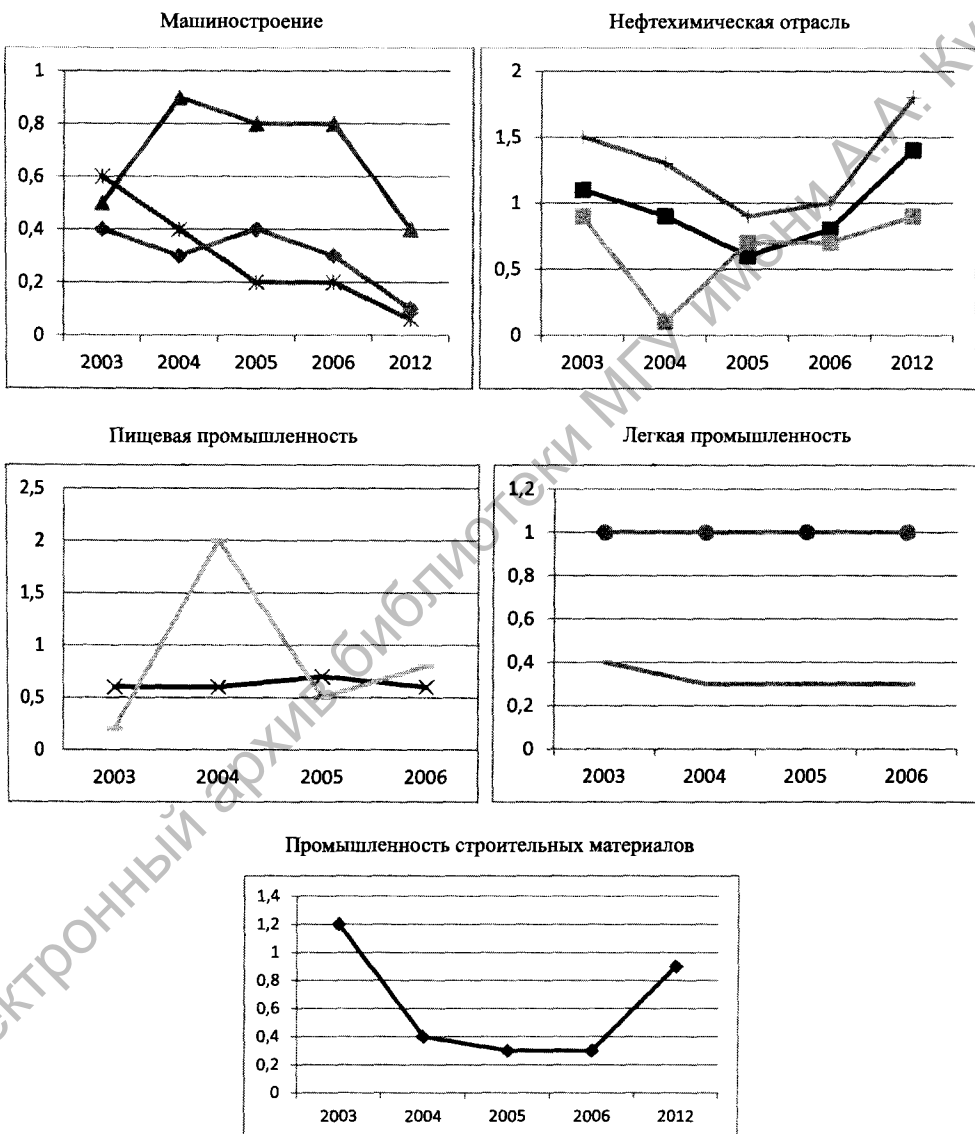


Рисунок 2 – Группировка предприятий по отраслям промышленности (% на внутрифирменное обучение от всех затрат на персонал).

- Представленные диаграммы группировок позволили сделать следующие заключения:
- в отраслях промышленности сложились свои политики внутрифирменного обучения. В машиностроительной отрасли четко видна тенденция к сокращению расходов на обучающую деятельность предприятий (если в 2003г. максимум составил 0,9%, то в 2012г. только 0,4%). Однозначный тренд на предприятиях нефтехимии – рост расходов на внутрифирменное обучение. На двух предприятиях легкой промышленности наблюдается стабильная политика расходов на внутрифирменное обучение в среднем (1% и 0,3%);
 - период 2005–2007г.г. для исследуемых предприятий нефтехимии характеризовался процессами модернизации и численной оптимизации списочного состава. Данные процессы стали причиной роста внутрифирменных инвестиций в обучение персонала, так как потребовались работники качественного нового профессионально-квалификационного уровня;
 - на одном из представленных предприятий пищевой промышленности и предприятии промышленности строительных материалов заметны неоднозначные «скачки» расходов на внутрифирменное обучение. На этих предприятиях последовательно имели место с начало процесс численной оптимизации (при котором произошло сокращение расходов на обучение), затем процесс перераспределение работников с новыми компетенциями на освободившиеся вакансии, что стало причиной роста расходов на внутрифирменное обучение. На предприятии промышленности строительных материалов данный процесс сопровождался частичной модернизацией производства.

За исследуемый период (2003–2005 (2006)г.г. и 2012г.) наблюдалось не одинаковое распределение затрат по видам обучающей деятельности предприятия (образование, переподготовка и повышение квалификации) (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение затрат предприятия по видам обучающей деятельности (в % от всех затрат на персонал)

Предприятия	На образование					На переподготовку и повышение квалификации				
	2003	2004	2005	2006	2012	2003	2004	2005	2006	2012
Предприятие 1	0,8	0,2	0,2	0,2	0,6	0,4	0,2	0,1	0,1	0,3
Предприятие 2	0,9	0,9	0,6	0,7	1,0	0,2	0	0	0,1	0,4
Предприятие 3	0,3	0,6	0,7	0,7	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1
Предприятие 4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0
Предприятие 5	0,5	0,4	0,1	0,1	0,04	0,1	0,01	0,1	0,1	0,02
Предприятие 6	0,9	0,8	0,9	0,9	0,5	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2
Предприятие 7	1,0	1,0	0,6	0,6	1,2	0,5	0,3	0,3	0,4	0,6
Предприятие 8	0,4	0,3	0,3	0,3	0,07	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Предприятие 9	0,2	1,5	0,4	0,7	0,8	0,01	0,5	0,1	0,1	0,2
Предприятие 10	0,3	0,2	0,3	0,2	0,09	0,1	0,1	0,1	0,1	0,01
Предприятие 11	0,6	0,1	0,5	0,5	0,6	0,3	0,02	0,2	0,2	0,3

Рассчитано автором.

Предприятия промышленности предпочитают инвестировать первичное образование собственных работников (максимальные значения составили 1,5% и 1% от всех затрат на

персонал). На переподготовку и повышение квалификации предприятия тратят не более 0,4%. Не до оценка данного вида внутрифирменного обучения на некоторых предприятиях выражается и в чрезмерно малых расходах (0,01%; 0,02%).

На 7 обследованных предприятиях произошло общее сокращение затрат на образование собственных работников. Из них на 3 предприятиях такое сокращение имеет критичный характер (например, с 0,4% до 0,07%).

В отношении расходов на переподготовку и повышение квалификации ситуация иная – сокращение расходов имело место только на 4 предприятиях и было не значительным (примерно на 0,1 процентный пункт). Это свидетельствует о том, что предприятия, скорее понимают перспективность и качество данных видов внутрифирменного обучения и стремятся сохранить, хотя и не большой, но стабильный объем финансирования. На предприятиях, где имели место процессы модернизации процент расходов на переподготовку и повышение квалификации возрос.

Таким образом, на предприятиях разных отраслей промышленности формируются принципиально разная политика расходов на внутрифирменное обучение. На формирование этой политики оказывают влияние внутрипроизводственные факторы (например, численная оптимизация персонала). Общий процент всех расходов на внутрифирменное обучение не превышает 2%, что адекватно среднестатистическому уровню таких расходов в промышленности Беларуси.

Предприятия предпочитают инвестировать в первичное образование собственных работников и не до инвестировать в дополнительное профессиональное образование (переподготовку и повышение квалификации). Однако стабильность расходов предприятия на профессиональное образование является свидетельством того, что оно является более прогрессивным и эффективным.

Policy-house training of employees in Belarus

Summary

At the enterprises of different industries are formed fundamentally different policy costs for in-house training. The formation of this policy influence-internal factors (eg, numerical optimization of staff). Businesses prefer to invest in primary education of their own employees and to invest in additional professional education (training and skills). However, the stability of the company's expenses for vocational education is an indication that it is more progressive and effective.