

УДК 331.5 (476)

**НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ
РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ**
NATIONAL SYSTEM OF INTERNAL TRAINING WORKERS IN BELARUS

Н.В.Маковская

N.Makovskaya

Могилевский государственный университет им.А.А.Кулешова

Аннотация: в статье представлена характеристика национальной системы внутрифирменного обучения в Беларуси. Дан анализ институтов, обеспечивающих функционирование и развитие внутрифирменного обучения. Представлен анализ масштабов, форм и структуры внутрифирменного обучения в Беларуси.

Ключевые слова: работник, работодатель, обучение, повышение квалификации, производительность труда.

Abstract: the article are present a description of the national system of in-house training in Belarus. To make analysis of institutions for the operation and development of in-house training. Presents an analysis of the scope, form and structure of in-house training in Belarus.

Keywords: employee, employer, training, skills, productivity.

Введение

Развитие персонала, его профессиональных и личностных качеств — ключ к развитию и позитивным переменам в организации, одно из важнейших условий конкурентоспособности современной компании. Мировой и современный белорусский опыт показывает, что полученного однажды профессионального образования недостаточно для выполнения руководителями и специалистами своих обязанностей на предприятии. Новые технологии, а также интеграция белорусских предприятий в мировую экономическую инфраструктуру требуют для специалистов большинства профессий повышения квалификации, освоения новых технологий и методов работы.

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

- во-первых, с внешнего рынка труда на внутренний все больше прибывает работников, утративших 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.

Теоретические основы внутрифирменного обучения работников

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.

Впервые, с точки зрения научного подхода, развитие системы внутрифирменного обучения обосновывал Г.Беккер в теории человеческого капитала [1]. Г.Беккер впервые указал на важное различие между общим человеческим капиталом, которому можно найти применение в любой организации, и специфическим человеческим капиталом, пригодным для конкретного предприятия. Обучение общим навыкам повышает производительность работника на многих альтернативных рабочих местах. Если текущий работодатель по окончании обучения не будет оплачивать работника по его полной стоимости, то другой работодатель его переманит к себе [1; 2].

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 [3]. 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.

Институциональная база обеспечения внутрифирменного обучения в Беларуси

В Республике Беларусь сформирована национальная система внутрифирменного обучения работников. Институциональную основу данной системы обеспечивают, прежде всего, Кодекс об образовании Республики Беларусь, Постановления Совета Министров Республики Беларусь (например, такие как № 849 от 27.06.2011г. «Об утверждении положения о порядке открытия подготовки по профилям образования, направлениям образования, специальностям, специализациям» и № 954 от 15.07.2011г. «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых») и Постановления Министерства образования Республики Беларусь (например, от 28.07. 2011 г. № 195 . «Об утверждении Положения об учебно-методическом объединении в сфере дополнительного образования взрослых» и др.) [4 - 6].

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).

Кодекс об образовании Республики Беларусь отдельно регламентирует дополнительное образование взрослых, включая систему внутрифирменного обучения (ст. 240-242; 245; 246; 254) [4]. Поэтому, внутрифирменное обучение представлено как особый вид дополнительного образования, направленный на профессиональное развитие (дополнительное профессиональное образование).

Кодекс предусматривает ряд институтов организующих и регламентирующих систему дополнительного профессионального образования:

- образовательные программы дополнительного образования взрослых;
- индивидуальные предприниматели, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых;
- организации, направляющие работников для освоения содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых;
- государственные организации образования, обеспечивающие функционирование системы дополнительного образования взрослых.

Внутрифирменное обучение в Беларуси предполагает разработку следующих видов образовательных программ дополнительного профессионального образования: образовательную программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов; образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование; образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование; образовательную программу стажировки руководящих работников и специалистов; образовательную программу специальной подготовки, необходимой для занятия отдельных должностей; образовательную программу повышения квалификации рабочих (служащих); образовательную программу переподготовки рабочих (служащих); образовательную программу профессиональной подготовки рабочих (служащих); образовательную программу обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов); образовательную программу обучения в организациях.

Каждая из видов программ имеет свою специфическую направленность и конкретную адресность.

Все виды образовательных программ реализуются в очной и заочной формах получения образования, за исключением образовательной программы повышения квалификации рабочих (служащих), образовательной программы переподготовки рабочих (служащих), образовательной программы профессиональной подготовки рабочих (служащих), которые реализуются только в очной форме получения образования.

Образовательные программы дополнительного образования, которые касаются внутрифирменного обучения, реализуются либо в рамках предприятия, либо в учреждениях дополнительного образования взрослых или в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования. Так, например, центры повышения

квалификации руководящих работников и специалистов и подготовки, повышения квалификации и переподготовки рабочих реализуют образовательные программы по специальным профессиональным направлениям для соответствующей категории работников. Данные центры имеют право реализовывать внутрифирменные образовательные программы в организациях.

Отдельно Кодекс предусматривает определение иных организаций и индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность. Такого вида организации и индивидуальные предприниматели имеют право реализовывать:

Информационное и организационное обеспечение внутрифирменного обучения в Беларуси включает:

1. Научно-методическое обеспечение (учебно-программную документацию образовательных программ, программно-планирующую документацию, учебно-методическую документацию, учебные издания, информационно-аналитические материалы);

2. Учебно-методические структуры, обеспечивающие организацию внутрифирменного обучения (организации, осуществляющие научно-методическое обеспечение дополнительного образования взрослых, учреждения дополнительного образования взрослых, внутрифирменные образовательные подразделения).

В рамках развития системы дополнительного профессионального образования предусмотрено (Постановление Совета Министров РБ № 954 от 15.07.2011г. «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых») [6]:

- регламентирование порядка признания учреждения дополнительного образования взрослых ведущим учреждением образования в отрасли;

- перечень профилей образования и (или) направлений образования, закрепленных за республиканскими органами государственного управления для разработки образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов;

- регламентирование непрерывного профессионального образования руководящих работников и специалистов;

- регламентирование непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих.

Непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих осуществляется в случае необходимости данного обучения для собственных нужд организации в соответствии с коллективным договором, соглашением, трудовым договором, по заявкам других организаций на основе договоров. Финансирование непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих может осуществляться за счет собственных средств

юридических и физических лиц и иных источников, не запрещенных законодательством. Исключение составляют сельскохозяйственные организации.

Таким образом, в Республике Беларусь создана национальная система внутрифирменного обучения на основе соответствующего институционального, информационного и организационного обеспечения.

Динамика, масштабы и формы внутрифирменного обучения в Беларуси

В Беларуси динамику внутрифирменного обучения следует рассматривать с позиции двух временных лагов: лаг 1 (1990-1995г.г.) и лаг 2 (1996-2012г.г.) (рисунок 1).

Из графика видно, что 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 1991г.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 прекращением существования одного государства и формирования другого.

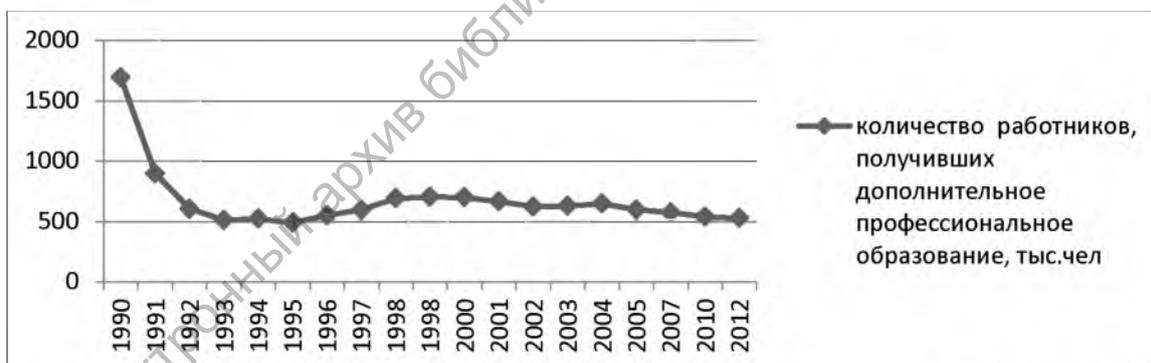


Рис. 1 – Динамика получения работниками внутрифирменного образования в Беларуси (1990-2012г.г.)

Составлено по: [7-10]

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 1997-2000г.г. К началу 2013г. 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 1995-2012г.г. имеют общий тренд к сокращению (рис.2). Однако в отношении категории специалистов следует заметить противоположную тенденцию - рост количества работников получившие дополнительное образование в организации. Темпы этого роста не высоки.

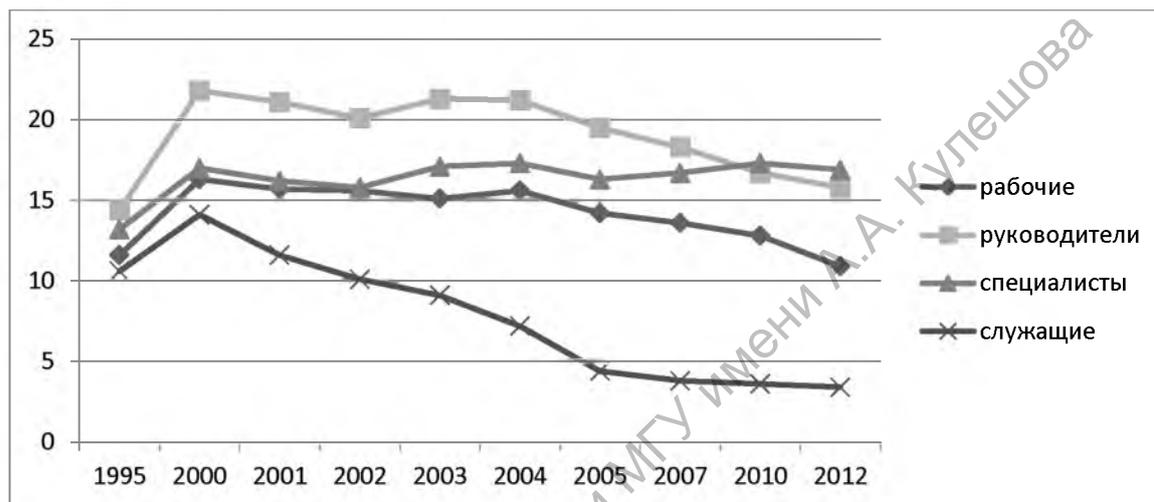


Рис. 2 - Работники, получившие дополнительное образование по категориям персонала (в процентах к численности работников соответствующей категории).

Составлено по: [7-10]

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 2002-2004г.г. и 2010-2012г.г.

Таблица - Работники, получившие дополнительное профессиональное образования по категориям персонала и видам обучения (в процентах к численности работников соответствующей категории)

Годы	Виды обучения											
	Обучено новым профессиям				Повысили квалификацию				Прошли стажировку			
	рабочие	руководители	специалисты	служащие	рабочие	руководители	специалисты	служащие	рабочие	руководители	специалисты	служащие
1995	30,3	2,6	4,0	12,7	68,8	95,5	93,0	87,2	0,8	2,2	3,6	1,8
2000	26,3	3,2	4,7	7,3	71,7	94,6	92,0	89,4	1,9	2,1	3,1	3,6
2001	30,2	4,5	5,5	9,8	66,7	92,0	91,0	87,5	2,8	2,7	3,8	4,3
2002	29,3	5,0	5,4	16,6	70,3	92,8	91,2	78,4	3,2	3,1	3,7	6,1
2003	30,2	4,2	4,8	16,5	65,6	92,1	90,7	76,9	4,0	3,1	4,0	6,3
2004	31,3	3,8	4,1	19,0	65,0	92,6	92,1	79,0	3,7	3,6	4,0	8,0
2005	35,5	3,3	4,1	15,5	61,0	91,0	92,3	81,0	3,7	4,5	3,6	3,4
2007	34,1	3,0	3,9	16,7	58,8	91,6	91,8	80,3	3,2	4,3	3,7	3,6
2010	33,3	-	-	-	38,1	92,1	90,6	90,6	-	4,5	4,8	4,8
2012	29,7	-	-	-	29,9	92,7	93,2	92,4	-	4,8	5,2	4,6

Рассчитано автором по: [7-10]

Данные таблицы дают представление о масштабах внутрифирменного обучения по видам обучения и объему обученных работников в конкретной категории персонала. Таким видом внутрифирменного обучения как повышения квалификации охвачена большая часть работников не зависимо от категории персонала. Ежегодно более 90% руководителей и специалистов проходят через системы повышения квалификации. Организации предпочитали в период 1995-2007г.г. максимально повышать квалификацию у категории рабочих. Но начиная с 2010г. количество рабочих повысивших квалификацию резко сократилось с более чем 60% до 38% и стало соразмерным с количеством рабочих обученных новым профессиям. Следует предположить, что это связано с активизацией процессов модернизации белорусских предприятий, которые предполагают новый профессиональный уровень рабочих (скорее нужны рабочие обученные новым смежным профессиям, чем повысившие квалификацию по старой профессии).

Положительная динамика (это видно на рис. и в таблице) внутрифирменного обучения в категории служащих начиная с 2002г. так как:

- эта категория персонала активно обучалась новым профессиям с 7,3% до 16,7%;

- в отношении этой категории использовался такая дорогостоящая система внутрифирменного обучения как стажировки. Высокий процент (в среднем 6%) служащих, охваченных стажировками не сравним ни с руководителями ни со специалистами.

Это объясняется активными процессами сокращения численности работников предприятий и, прежде всего, категорией специалистов и служащих и гибкой реакцией внутренних рынков труда предприятий

Если оценивать востребованность видов внутрифирменного образования, то однозначным приоритетом в выборе вида является повышение квалификации (табл. и рис). Причем данным видом внутрифирменного образования охвачены все категории персонала. Относительно востребованным является для категории рабочих обучение новым профессиям (включая обучение на рабочих местах).

В Беларуси организации практически не осуществляют образовательную деятельность по первичному профессиональному обучению (о чем свидетельствует 5-6% порог востребованности такого вида как обучено впервые) (рис 3).



Рис. 3 - Уровень востребованности видов внутрифирменного обучения (в % к итогу)

Составлено по: [7-11]

Относительно не востребованными, на протяжении исследуемого периода, остаются такие виды внутрифирменного обучения как переподготовка (7%) и стажировка (3%).

Таким образом, белорусские предприятия предпочитают финансировать в большей мере повышение квалификации собственных работников и менее всего заинтересованы в стажировках и переподготовке персонала.

Анализ масштаба внутрифирменного обучения в отраслевом разрезе национальной экономики позволяет констатировать следующее (рис.4):

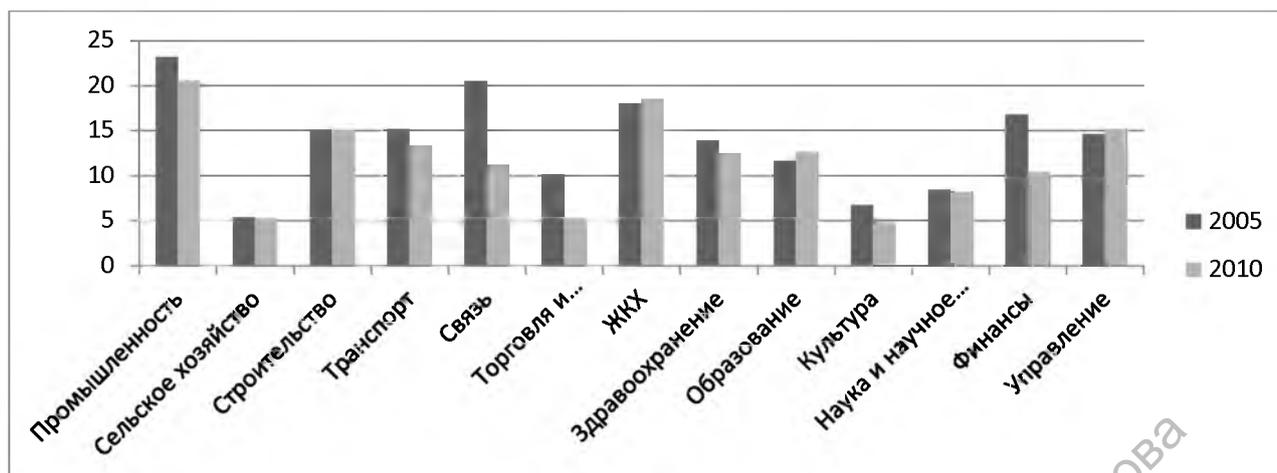


Рис.4 - Профессиональное обучение в Беларуси по отраслям экономики (в % к численности работников отрасли).

Составлено по: [11]

- значительным представляется охват внутрифирменным обучением работников промышленности, ЖКХ. В сельском хозяйстве и в сфере культуры масштабы внутрифирменного обучения стабильно не высоки. Причем в сфере культуры при низком уровне охвата работников внутрифирменным обучением его масштабы за пять лет снизились в 1,4раза;

- снижение масштабов внутрифирменного обучения значительно (почти в 2 раза) произошло в отраслях связи, торговли и в финансовом секторе. За период 2005-2010г.г. сократилась доля работников, которые получили внутрифирменное обучение в промышленности, в отраслях транспорта, здравоохранения;

- незначительный рост (примерно на 1,5-1,8 п.п.) количества работников, получивших внутрифирменное обучений, наблюдался в отраслях ЖКХ, образовании и управлении.

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

Литература

1. Becker, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis / Gary S. Becker. – London: LXX (October), 1962. – 361 p.
2. Российский работник: образование, профессия, квалификация. /Под ред. В.Е.Гимпельсона и Р.И.Капелюшникова. – Москва: Изд. дом ВШЭ, 2011. – 574с.
3. Солодова Н.Г., Прядунец Г.Н. К вопросу об оценке внутрифирменного обучения / Н.Г.Содолева, Г.Н.Прядунец // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13844>
4. Кодекс Республики Беларусь об образовании // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://pravo.by/main.aspx?guid=6361>
5. Постановления Совета Министров Республики Беларусь № 849 от 27.06.2011г. «Об утверждении положения о порядке открытия подготовки по профилям образования, направлениям образования, специальностям, специализациям» // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://academy.edu.by/files/Post_849.pdf
6. . Постановления Совета Министров Республики Беларусь № 954 от 15.07.2011г. «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.info-center.by/tax-news/b45e9d67c5727ab0.html>
7. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2004: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2004. – 611 с.
8. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 1998: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.Н. Ничипорович [и др.]. – Минск, 1998. – 617 с.
9. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2006. – 615 с.
10. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь; редкол.: Г.И. Гасюк [и др.]. – Минск, 2004. – 407 с.
11. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2014: стат. сб. / Белстат Респ. Беларусь; редкол.: В.И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2014.