

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ¹

NATIONAL SYSTEM OF INTERNAL TRAINING OF WORKERS IN BELARUS

Н.В. Маковская

N.V. Makovskaya

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова
Mogilev State A. Kuleshov University

Статья поступила в редакцию 5 сентября 2014 г.

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. Важной особенностью внутрифирменного обучения в Беларуси является его встроенность в контекст системы дополнительного образования взрослых. Определение специфики национальных систем внутрифирменного обучения позволяет выявлять и давать анализ потребностей в знаниях и навыках предприятий национальных отраслей, определять потенциальные профессиональные возможности трудовых ресурсов в экономике страны, формировать и совершенствовать специфические характеристики человеческого капитала, создавать институты и условия для формирования материальных и карьерных стимулов.

Обосновано внутрифирменное обучение как система подготовки персонала, которая проводится предприятием с привлечением собственных или внешних преподавателей. Выделены задачи, которые являются основой механизма внутрифирменного обучения. Механизм внутрифирменного обучения представлен как совокупность этапов, связанных с определением потребностей в обучении, формированием бюджета обучения, определением его целей и критериев эффективности. Экономическая эффективность обоснована 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. Сделан вывод об общем эффективном результате внутрифирменного обучения, который выражается в уменьшении ошибок при принятии управленческих решений, повышении качественных параметров в работе всех подразделений, исключении возможных затрат на поиск кандидатов и их адаптацию при приеме на вакантную должность со стороны, укреплении корпоративной культуры.

The article presents a description of the national system of internal training in Belarus. The author analyzes the institutions of internal training functioning and development. The article analyzes the scope, forms and structure of internal training in Belarus. An important feature of internal training in Belarus is its inclusion in the context of the system of additional education of adults. The definition of the specificity of national systems of internal training allows to identify and analyze the needs, knowledge and skills of enterprises of national industries, to identify potential professional opportunities of workforce in the economy, to formulate and improve specific characteristics of human capital, to create the institutions and the conditions for the financial and career incentives formation. The article considers internal training as a personnel training system, which is held by the company involving its own or external teachers. The author identifies the tasks that are the basis of the internal training mechanism. The mechanism of internal training is presented as a set of steps associated with determining of training needs, training budget, defining its objectives and performance criteria. Economic efficiency is justified through the ratio of the sum of the costs to the economic effect of the changes in performance of trained workers, through finding ways of matching costs (costs) and outcomes (benefits) in the same period of time. The author concluded that the effective result of internal training is expressed in the reduction of decision-making errors, improvement of the quality in the work of all departments, possible exception of the cost of finding candidates and their adaptation when receiving from the external labour market, strengthening of the corporate culture.

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

Key words: employee, employer, education, training, 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 обра-

зования 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.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке БРФФИ в рамках международного научно-исследовательского проекта БРФФИ–РГНФ «Внутрифирменное обучение персонала в России и в Беларуси: институциональные особенности и результаты», проект № Г14Р-049.

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

- 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);
- все еще сохраняется дисбаланс между качеством образовательных услуг и профессиональными требованиями работодателей;
- присутствуют 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, подготовку и осуществление процесса обучения) и косвенные (затраты на выплату заработной платы работникам, проходящим обучение, и работникам кадровой службы организации, проводящим анализ потребностей в обучении и организующим процесс обучения, и затраты, связанные со снижением результативности работы в процессе обучения и использованием для обучения помещений и материальных ресурсов).

Таким образом, общий эффективный результат внутрифирменного обучения выражается в уменьшении ошибок при принятии управленческих решений, повышении качественных параметров в работе всех подразделений, исключении возможных затрат на поиск кандидатов и их адаптацию при приеме на вакантную должность со стороны, 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, от 27 июня 2011 г. № 849 «Об утверждении Положения о порядке открытия подготовки по профилям образования, направлениям образования, специальностям, специализациям», от 15 июля 2011 г. № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых») и Постановления Министерства образования Республики Беларусь (например, от 28 июля 2011 г. № 195 «Об утверждении Положения об учебно-методическом объединении в сфере дополнительного образования взрослых» и др.) [4–7].

Внутрифирменное обучение в Беларуси развивается в контексте системы дополнитель-

ного образования взрослых. Образовательные программы для внутрифирменного обучения разрабатываются в рамках дополнительного образования по направлениям профессиональной деятельности всех категорий работников [4, ст. 16].

Кодекс Республики Беларусь об образовании отдельно регламентирует дополнительное образование взрослых, включая систему внутрифирменного обучения [4, ст. 240–242, 245, 246, 254]. 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, реализующие 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, те-

матических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов); образовательную программу обучения в организациях.

Каждый 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. 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, которое в Беларуси включает научно-методическое обеспечение (учебно-программную документацию образовательных программ, программно-планирующую документацию, учебно-методическую документацию, учебные издания, информационно-аналитические материалы) и организацию внутрифирменного обучения (учебно-методические структуры – организации, осуществляющие научно-методическое обеспечение дополнительного образования взрослых, учреждения дополнительного образования взрослых, внутрифирменные образовательные подразделения).

В рамках развития системы дополнительного профессионального образования Поста-

новлением Совета Министров РБ «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» предусмотрено [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 соб-

ственных 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 (1990–1995 гг.) и лаг 2 (1996–2012 гг.) (рис. 1).

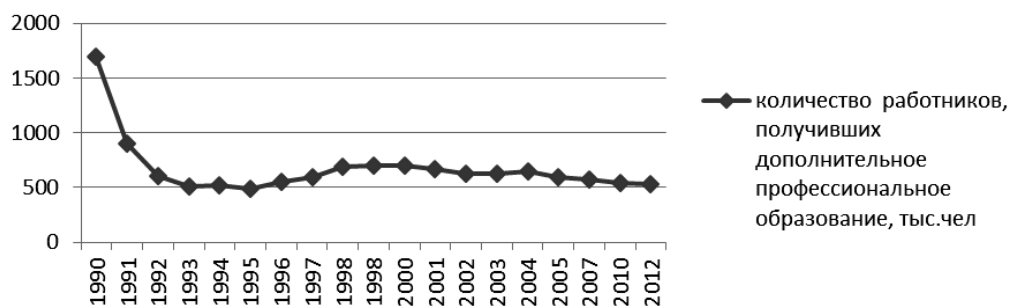


Рис. 1. Динамика получения работниками внутрифирменного образования в Беларуси (1990–2012 гг.) (сост. по: [8–11])

Из графика видно, что активность внутрифирменного обучения до 1990-х гг. была высока. Намного меньше число работников, получивших внутрифирменное образование после политико-экономических реформ середины 1990-х гг. Лаг 1 характеризует темпы снижения внутрифирменного обучения в Беларуси. Самое значительное сокращение объемов обучения произошло за один год (с 1990 по 1991 г.) – почти в два раза. Данный лаг в целом стабилизировал объемы внутрифирменного обучения и вывел их на средний уровень обученных работников в 14–16 % 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 профес-

сиональное образование в рамках организаций. В целом данный лаг статичен. Но небольшой «всплеск» объемов внутрифирменного обучения наблюдался в период 1997–2000 гг. К началу 2013 г. общее количество работников, охваченных внутрифирменным обучением, составило 500 тыс. чел. в год.

Динамика и объемы внутрифирменного обучения в разрезе категорий персонала показывают значительное снижение (более чем в три раза) объемов внутрифирменного обучения категории служащих. Объемы внутрифирменного обучения в разрезе категорий персонала в период 1995–2012 гг. имеют общий тренд к сокращению (рис. 2). Однако в отношении категории специалистов следует заметить противоположную тенденцию – рост количества работников, получивших дополнительное образование в организации. Темпы этого роста не высоки.

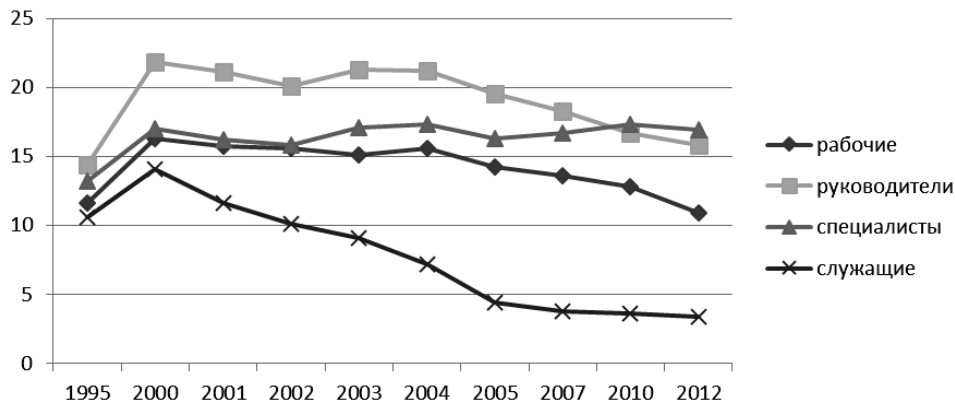


Рис. 2. Работники, получившие дополнительное образование, по категориям персонала (в процентах от численности работников соответствующей категории) (сост. по: [8–11])

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 специали-

стов. 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 гг. и 2010–2012 гг.

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

Годы	Виды обучения											
	Обучение новым профессиям				Повышение квалификации				Стажировка			
	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 по: [8–11].

Данные таблицы дают представление о масштабах внутрифирменного обучения по видам обучения и объему обученных работников в конкретной категории персонала. Таким видом внутрифирменного обучения, как повышение квалификации, охвачена большая часть работников, независимо от категории персонала. Ежегодно более 90 % руководителей и специалистов проходят через системы повы-

шения квалификации. Организации предпочитали в период 1995–2007 гг. максимально повышать квалификацию у категории рабочих. Но начиная с 2010 г. 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. 2 и в табл.) внутрифирменного обучения в категории служащих начиная с 2002 г. объясняется тем, что эта категория персонала активно обучалась новым профессиям (с 7,3 % до 16,7 %) и в отношении ее 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 предпри-

ятий, категории специалистов прежде всего, 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. 2). 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%-й порог востребованности такого вида, как обучение впервые) (рис. 3).



Рис. 3. Уровень востребованности видов внутрифирменного обучения (в процентах к итогу) (сост. по: [8–12])

Относительно невостребованными 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):

– 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 1,4 раза;

– произошло значительное (почти в 2 раза) снижение масштабов внутрифирменного обучения в отраслях связи, торговли и в финансо-

вом секторе; за период 2005–2010 гг. сократилась доля работников, которые получили внутрифирменное обучение, в промышленности, транспорте, здравоохранении;

– незначительный рост (примерно на 1,5–1,8 п.п.) количества работников, получивших внутрифирменное обучение, наблюдался в 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 1980-ми и началом 1990-х гг.) 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 1990-х гг. по масштабу внутрифирменного обучения.

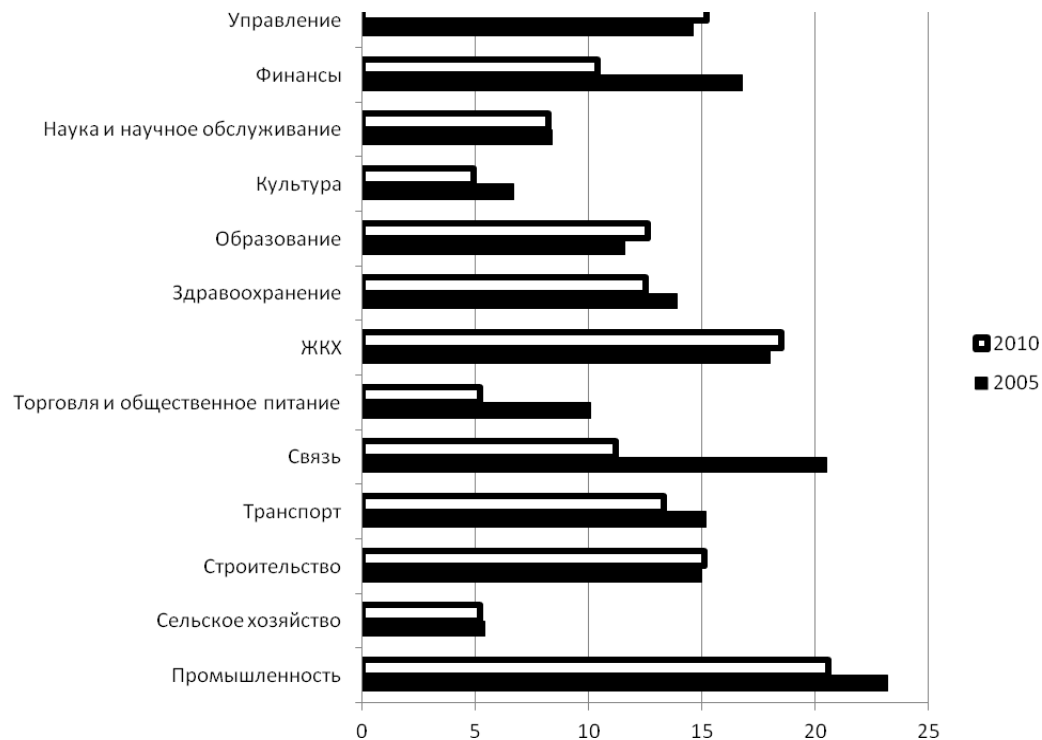


Рис. 4. Профессиональное обучение в Беларуси по отраслям экономики (в процентах к численности работников отрасли) (сост. по: [12])

1. Becker G. S. Investment in human capital: a theoretical analysis // The Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. LXX. – P. 9–49.

2. Российский работник: образование, профессия, квалификация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. – М. : Изд. дом ВШЭ, 2011. – 574 с.

3. Солодова Н. Г., Прядунец Г. Н. К вопросу об оценке внутрифирменного обучения // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 4. – URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13844>.

4. Кодекс Республики Беларусь об образовании : от 13 января 2011 г. № 243-3. – URL : http://etalonline.by/?type=text®num=Hk1100243#load_text_none_1_.

5. Об утверждении Положения о порядке открытия подготовки по профилям образования, направлениям образования, специальностям, специализациям : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 июня 2011 г. № 849. – URL : http://academy.edu.by/files/Post_849.pdf.

6. Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954. – URL : <http://www.info-center.by/tax-news/b45e9d67c5727ab0.html>.

7. Об утверждении Положения об учебно-методическом объединении в сфере дополнительного образования взрослых : Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 28 июля 2011 г. № 195. – URL : <http://pravo.newsby.org/belarus/postanov3/pst656.htm>.

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, 2004 : стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2004. – 611 с.

10. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006 : стат. сб. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2006. – 615 с.

11. 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.

12. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2014 : стат. сб. / Белстат Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. – Минск, 2014. – 534 с.