

Магистр 2 года обучения
факультета экономики и права ХНЭУ

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Рассмотрены сущность, значение и зарубежный опыт системы повышения квалификации, основные недостатки повышения квалификации персонала в Украине, предложены пути их устранения.

Анотація. Розглянуто сутність, значення і зарубіжний досвід системи підвищення кваліфікації, основні недоліки підвищення кваліфікації персоналу в Україні, запропоновано шляхи їх усунення.

Annotation. The essence, importance and foreign experience of advanced training system, the main shortcomings of advanced training of the personnel in Ukraine and the ways of eliminating them have been discussed.

Ключевые слова: квалификация, повышение квалификации, персонал, обучение.

Повышение квалификации, обучение, подготовка новых работников в наши дни становятся актуальной задачей. В условиях быстро меняющегося, развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных навыков, а также профессиональное развитие являются необходимым условием успешной работы любой организации.

Повышение квалификации персонала положительно влияет на мотивацию работников, оказывает непосредственное влияние на финансовые показатели организации, а также обеспечивает более благоприятный климат в коллективе и преемственность в управлении.

Изучением вопросов системы повышения квалификации занимались такие ученые, как: Вульфсон Б. Л., Кибанов А. Л., Коростелев А. А., Травин В. В., Л. Щербак, Нечипоренко В. С. и др.

Цель работы – изучение системы повышения квалификации, определение недостатков данной системы в Украине, а также разработка предложений по их устранению.

Субъектом исследования является персонал.

Объектом исследования является формирование системы повышения квалификации на предприятии.

Предметом исследования являются возможные пути усовершенствования системы повышения квалификации на украинских предприятиях.

Согласно определению Кибанова А. Л., повышение квалификации – это обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности [1].

По мнению автора, квалификация – это социально-экономическая характеристика работника, подразумевающая под собой набор специальных профессиональных знаний, навыков, умений, позволяющий работнику выполнять трудовые функции определенной степени сложности в определенной трудовой сфере. В свою очередь, повышение квалификации – это вид профессионального обучения, направленного на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства в различной профессионально-трудовой сфере.

Повышение квалификации персонала должно быть комплексным по охвату, дифференцированным по отдельным категориям работников, индивидуализированным, непрерывным, ориентированным на перспективный рост деятельности.

Поскольку в странах Европейского Союза существуют значительные различия в системах образования и повышения квалификации, целесообразно было бы ознакомиться с ними.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала в европейских компаниях носит преимущественно системный, непрерывный характер. Это подтверждается тем, что в компании постоянно происходит мониторинг потребностей в профессиональной подготовке и планирование дальнейшего использования обученного персонала. Так, в свою очередь, в Германии повышение квалификации управленческих кадров в основном осуществляется на внутрифирменной основе. Все компании в Германии должны состоять в торговых палатах, которые направляют часть получаемых ими членских взносов на обеспечение курсов подготовки и повышения квалификации управленческих кадров [2].

По мнению автора, обеспечение затрат на повышение квалификации с помощью торговых палат является довольно целесообразным методом, который поможет улучшить данную систему, так как одна из главных проблем – это нехватка финансирования.

В Болгарии государство финансово поддерживает профессиональное обучение работников, которые работают на малых и средних предприятиях свыше трех месяцев (их почти 90 %) [3].

Для работающего населения государственная поддержка оказывает всегда благоприятное влияние, но, к сожалению, в Украине на данный момент она практически отсутствует, так как обязательства по финансированию профессионального обучения возлагаются только на работодателя, поэтому значительное количество предприятий (особенно малых и средних) из-за отсутствия средств не создают условий для повышения профессионального уровня своего персонала. Не проявляют надлежащей инициативы и сами работники, поскольку нет значительной

По данным последнего мониторинга, в течение года во всех отраслях экономики повысили свою квалификацию только 943 тыс., или 8,6 %, работников. В промышленности ситуация лучше, но не намного. Повышением квалификации были охвачены 389 тыс. человек, или 13,5 % от среднеучетного количества штатных работников, а обучением новых профессий – 156 тыс., или около 5 %, что весьма мало для столь стремительно развивающейся страны [4].

При этом, чтобы люди реализовали свой потенциал, повышение квалификации должно происходить не раз в 5 лет, как предусмотрено отечественным законодательством, которого мало кто придерживается, а намного чаще. Например, европейские стандарты рекомендуют повышать квалификацию раз в два-три года. Поскольку в условиях распространения инновационных технологий знания очень быстро устаревают и их необходимо все время обновлять [2].

В связи с тем, что персонал является основой успешной работы предприятия, необходимо усовершенствовать систему образования и устранить ее недостатки с учетом зарубежного опыта.

Во-первых, необходимо ввести финансовую поддержку со стороны государства, так как статьей 15 "Финансирование мероприятий по обеспечению профессионального развития работников" Закона Украины "О профессиональном развитии работников" с 12 января 2012 года предусмотрено финансирование профессионального развития работников лишь за собственный счет работодателей, с учетом того, что некоторые из них при всем своем огромном желании не в состоянии обеспечить своих сотрудников квалифицированным дополнительным образованием за счет отсутствующих на это средств. Поэтому на сегодняшний день в условиях повышенной конкуренции и серьезных изменений в социальных отношениях между работниками, работодателями и государством необходимо радикально пересмотреть механизм партнерства в сфере профессионального обучения.

Государственные органы совместно с работодателями должны принимать участие в мониторинге рынка труда и прогнозировании его развития, формировать социально-экономический заказ на подготовку специалистов (в том числе перечень специальностей для учреждений профессионального образования), а также принимать участие в финансировании обучения работников.

А также разработать на законодательном уровне действенный механизм стимулирования работодателей (уменьшение налогов, предоставление льготных кредитов и т. п.), стремящихся к профессионально-духовному развитию собственного персонала. В зарубежных странах используются разные схемы материального стимулирования как работодателей, так и работников: предприятия освобождаются от уплаты определенных налогов и получают для развития персонала государственные кредиты под умеренные проценты. Например, в Чили и Канаде компаниям, которые работают в промышленности, сфере услуг и сельском хозяйстве, компенсируется часть затрат на обучение – разрешается уменьшить ставку налога на прибыль на сумму в пределах 1 % ФОТ.

Во-вторых, разработать систему повышения квалификации посредством непрерывного обучения персонала, которая будет взаимосвязана с системой стимулирования и мотивации работников, так как необходимо дать понять сотруднику, что его профессиональное обучение приведет не только к расширению знаний и умений, но и к возможности продвижения по службе и роста заработной платы.

В-третьих, разработать методику и рассчитать оценку эффективности учебных программ, так как оценка эффективности обучения является важным этапом в системе повышения квалификации персонала. Ее смысл состоит в том, чтобы установить, какую пользу от обучения работников получает организация, или выяснить, является ли одна форма обучения более эффективной, чем другая, оценивая влияние обучения на такие показатели работы организации, как продажи, качество продукции и услуг, производительность труда и др.

Обобщая ранее указанные недостатки и способы развития системы непрерывного профессионального образования и подготовки кадров в Украине, необходимо отметить, что сама эта система в условиях развития социально ориентированной экономики должна быть, прежде всего, средством повышения как материального, так и духовного благосостояния населения. Ее особенности должны определяться формированием конкурентоспособной национальной рабочей силы и способностью квалифицированных специалистов иметь право на достойную работу и заработную плату, а также на получение соответствующего социального статуса в обществе.

Научн. рук. Иванисов О. В.

Литература: 1. Кибанов А. Л. Управление персоналом организации / Кибанов А. Л. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 572 с. 2. Вульфсон Б. Л. Мировое образовательное пространство на рубеже веков / Вульфсон Б. Л. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. – 235 с. 3. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / Травин В. В., Дятлов В. А. – М. : Дело, 2001. – 336 с. 4. Щербак Л. З досвіду правового регулювання професійної освіти та навчання кадрів на виробництві в Республіці Болгарія / Щербак Л. З. // Справочник кадровика. – 2006. – № 08. – С. 91–93. 5. Коростелев А. А. Недостатки системы повышения квалификации в обеспечении развития управленческих кадров / А. А. Коростелев. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 172 с. 6. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів [Текст] / Солощук М. // Справочник кадровика. – 2006. – № 09. – С. 87.