

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АЛГОРИТМА НЕПРЕРЫВНОГО ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК.

Аннотация. В статье определена роль образования и подготовки на производстве в формировании и накоплении интеллектуального человеческого капитала и предложено совершенствование механизма непрерывного внутрифирменного обучения.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, интеллектуальный капитал, предприятие.

Постановка проблемы. Предприятие сможет успешно развиваться только в том случае, когда человеческий капитал, которым оно располагает, будет соответствовать по своим характеристикам текущим и перспективным потребностям предприятия, формирующихся под влиянием тенденций развития внешней среды, поэтому предприятие заинтересовано в развитии человеческого капитала своих работников. Основоположник теории человеческого капитала Г.Беккер теоретически обосновал, что вложения в образование и подготовку на производстве повышают уровень знаний человека, то есть увеличивают его человеческий капитал [1 с.87]. Следовательно, затраты на внутрифирменную подготовку кадров необходимо рассматривать как инвестиции в интеллектуальный человеческий капитал, приводящие к устойчивому развитию предприятия в долгосрочной перспективе.

К сожалению, как показывают исследования, далеко не все украинские предприятия осознают необходимость в проведении каких-либо обучающих внутрифирменных программ. Лишь приблизительно в половине опрошенных предприятий ведется систематическая работа по обучению персонала. Другие же предприятия либо не имеют для этого финансовых и организационных возможностей, либо просто не заинтересованы в подготовке и повышении квалификации своих работников, считая это личным делом каждого из них. Все это актуализирует рассмотрение вопроса о внутрифирменном обучении.

Анализ последних исследований и публикаций. Большое внимание опыту зарубежных и отечественных предприятий в области внутрифирменной подготовки кадров уделяют следующие авторы: Беккер Г., Норберт Т., Шейл П., Семина В.В, Тифильцева Н., Шклавец И.И. и др.

Цель данной статьи заключается в том, чтобы определить роль образования и подготовки на производстве в формировании и накоплении интеллектуального человеческого капитала и предложить совершенствование механизма непрерывного внутрифирменного обучения.

Изложение основного материала.

В современных быстроизменяющихся внешних условиях внутрифирменная подготовка персонала призвана: обеспечить эффективную передачу накопленного поколениями работников предприятия производственного опыта, ноу-хау, запатентованных знаний, знаний, присущих только данному предприятию; обеспечить соответствие уровня подготовки работников требованиям современного производства путем постоянного обновления знаний.

Иными словами, внутрифирменное обучение должно быть направлено, на развитие интеллектуальной составляющей человеческого капитала. Для выполнения данных задач необходимо создание системы непрерывного обучения на предприятии. А связанные с этим расходы, в том числе на образовательные программы, следует предприятиям рассматривать в качестве неременного компонента своей долговременной экономической стратегии.

Суть непрерывного обучения состоит в целенаправленном, осуществляемом в течение всей трудовой деятельности процессе непрерывного совершенствования, освоения новых знаний и их накопления. Непрерывное обучение рассматривается как часть процесса труда. Система непрерывного обучения включает подготовку, переподготовку, а также повышение квалификации работников. При этом в стратегии профессиональной подготовки рабочих и специалистов на предприятиях все более явным становится отход от узкопрофильной модели. Приоритет отдается не подготовке «частичных» работников (когда осваиваются конкретные навыки), а получению более системного общего образования, что усиливает мобильность работников внутри предприятия.

Внутрифирменная подготовка кадров может осуществляться непосредственно на рабочем месте или вне рабочего места. Внепроизводственное обучение может быть организовано предприятием на базе имеющихся учебных подразделений, либо в учебных заведениях, либо с привлечением службы занятости. Сотрудничество между органами службы занятости и организациями осуществляется на основе договоров. При этом программы организации профессионального обучения реализуются на конкурсной основе. Конкурсы организуют центры занятости населения и с победителями конкурса заключаются соответствующие договоры. Профессиональное обучение осуществляется на учебно-производственной базе образовательных учреждений, организаций, а также рабочих местах предприятий.

Подготовку кадров предприятие может осуществлять в учебных заведениях. Такая подготовка может проводиться по двум направлениям. Первое, заключение договоров с учебными заведениями на обучение, повышение квалификации работников - целевое обучение по направлению предприятия [2 с.109]. Средние и крупные предприятия АПК широко используют данную форму обучения. Второе направление, заключение договоров на прохождение стажировки, производственной и преддипломной практики на предприятии. В этом случае, на предприятии назначаются ответственные за проведение практики, которые организуют ознакомление студентов с деятельностью предприятия, курируют выполнение практикантами самостоятельных работ, консультируют их в рабочем порядке и оценивают работу будущих специалистов. Наиболее хорошо себя зарекомендовавшие выпускники приглашаются на работу. Производственная база позволяет подготовить специалистов, ориентированных на конкретное направление производственной сферы, что находит отражение в работе над дипломным проектом [3 с.51]. Описанная форма обучения является менее распространенной среди предприятий АПК.

На крупных и средних предприятиях для подготовки кадров создаются учебные центры, оснащенные всем необходимым оборудованием и имеющие штат квалифицированных преподавателей. В учебных центрах возможно оптимальное

сочетание фундаментальной и теоретической подготовки с практическими занятиями на производстве. Результатом такого сочетания является подготовка специалистов с учетом специфики предприятия в относительно короткие сроки. Главным преимуществом обучения в центрах является возможность эффективной подготовки по дефицитным профессиям, специальностям, обучение которым по объективным причинам не может проводиться в учебных заведениях вне производства.

Обучение на рабочем месте целесообразно проводить в виде производственного ученичества, наставничества. Такая форма обучения является наиболее характерным видом управления человеческим капиталом, применяемым на предприятиях АПК.

В экономической литературе дано описание методов внутрифирменного обучения на рабочем месте и вне рабочего места. К методам обучения вне рабочего места относят лекции, семинары, занятия по разбору практических ситуаций, деловые игры, «круглый стол», самообучение, моделирование и психологические тренинги, а также стажировку с целью изучения опыта перспективных отечественных и зарубежных предприятий той же отрасли или смежных отраслей. Среди методов обучения на рабочем месте выделяются следующие: инструктаж, ротация, ученичество, наставничество, делегирование полномочий и метод усложняющихся заданий[5 с.62]. Из зарубежных методов целесообразно, на наш взгляд, в отечественной внутрифирменной подготовке персонала, это ротация кадров, деловые игры, разбор практических ситуаций.

Обучение специалистов рекомендуем проводить через формирование проектных групп. Выполнение порученных проектов дает возможность полностью реализовать себя и повысить имеющуюся квалификацию.

Непрерывность обучения обеспечивается путем сочетания систематического самообразования непосредственно на рабочем месте и периодического обучения, переобучения и повышения квалификации в учебных заведениях или учебных, научно-учебных центрах предприятия на

протяжении всей трудовой деятельности работника.

Обобщив зарубежный опыт, а также, учитывая специфику украинских предприятий, в том числе предприятий АПК, мы предлагаем организовать непрерывное внутрифирменное обучение по схеме, представленной на рисунке (Рис. 1).

Обучение вновь поступившего на работу молодого специалиста, закончившего профессиональное образовательное учреждение, начинается с вводного курса, знакомящего с основами профессии и самой организации. Этот специальный курс обучения и воспитания призван также наиболее быстро и рационально адаптировать новичка к стилю и методам работы на предприятии. Срок первичного обучения может быть сокращен, как уже отмечалось выше, в случае приема на работу молодых специалистов на основании договоров с учебными заведениями. После этого новичок включается в процесс обучения непосредственно на рабочем месте, которое проводится в форме индивидуального наставничества. Данное обучение включает два этапа. На первом этапе продолжается детальное знакомство с организацией, техникой, технологией производства или спецификой выполняемых работ и воспитание - формирование необходимых деловых качеств и ответственного отношения к работе, формирование желательных образцов поведения обучаемого. В процессе работы и обучения выявляются личностно-профессиональные качества и способности работника, дается оценка, на основании которой принимается решение относительно его карьеры. Это этап своеобразной аттестации нового работника. На втором этапе идет активное профессиональное обучение новичка с целью передачи ему накопленного производственного опыта организации, специфических внутрифирменных знаний, раскрываются секреты технологии производства и выполнения работ. Работнику открывается доступ к базам данных, суммирующим весь опыт, накопленный в организации. На этом этапе возможно сочетание различных методов обучения из классификации методов обучения на рабочем месте. После прохождения такого интенсивного курса обучения специалисту

предоставляется полная самостоятельность в работе. Специалист продолжает совершенствовать свое профессиональное мастерство, активно участвует в производстве новых знаний, формировании и накоплении индивидуального и коллективного опыта в ходе практической деятельности. Это подразумевает творческое участие в разработках и создании новых технологий, в выработке ноу-хау. Этому способствует организованный свободный доступ работника к различным видам и формам обучения. Данный этап охватывает продолжительный период трудовой деятельности. И, наконец, наступает время, когда уже грамотный высококвалифицированный специалист сам выступает в роли наставника или консультанта, осуществляет преподавательскую деятельность внутри организации, что становится частью его должностных обязанностей. При этом наставник освобождается от выполнения части текущей работы. И в этот период наставник совершенствует свои знания. Таким образом, обучая других, специалист учится сам.

Схема непрерывного обучения новых работников, не имеющих соответствующего образования, примерно совпадает со схемой обучения молодых специалистов. Отличие заключается в применяемых методах и формах обучения, а также в том, что период первичного обучения и обучения под руководством наставника более продолжительный.

Схема внутрифирменного обучения вновь принятых специалистов, уже имеющих определенный опыт работы в сфере деятельности данной организации, отличается тем, что после вводного курса обучение проходит в сотрудничестве с квалифицированным консультантом. В процессе совместной работы, выполнения проектов на первом этапе происходит взаимный обмен опытом, но с большим акцентом на изучение опыта вновь принятого специалиста с целью обогащения и дополнения имеющегося накопленного опыта самой организации. На этом же этапе проводится аттестация нового работника. Второй этап и дальнейшее обучение осуществляется по аналогии с обучением молодых специалистов. Следует отметить, что первичное обучение и детальное знакомство включаются в испытательный срок нового работника.

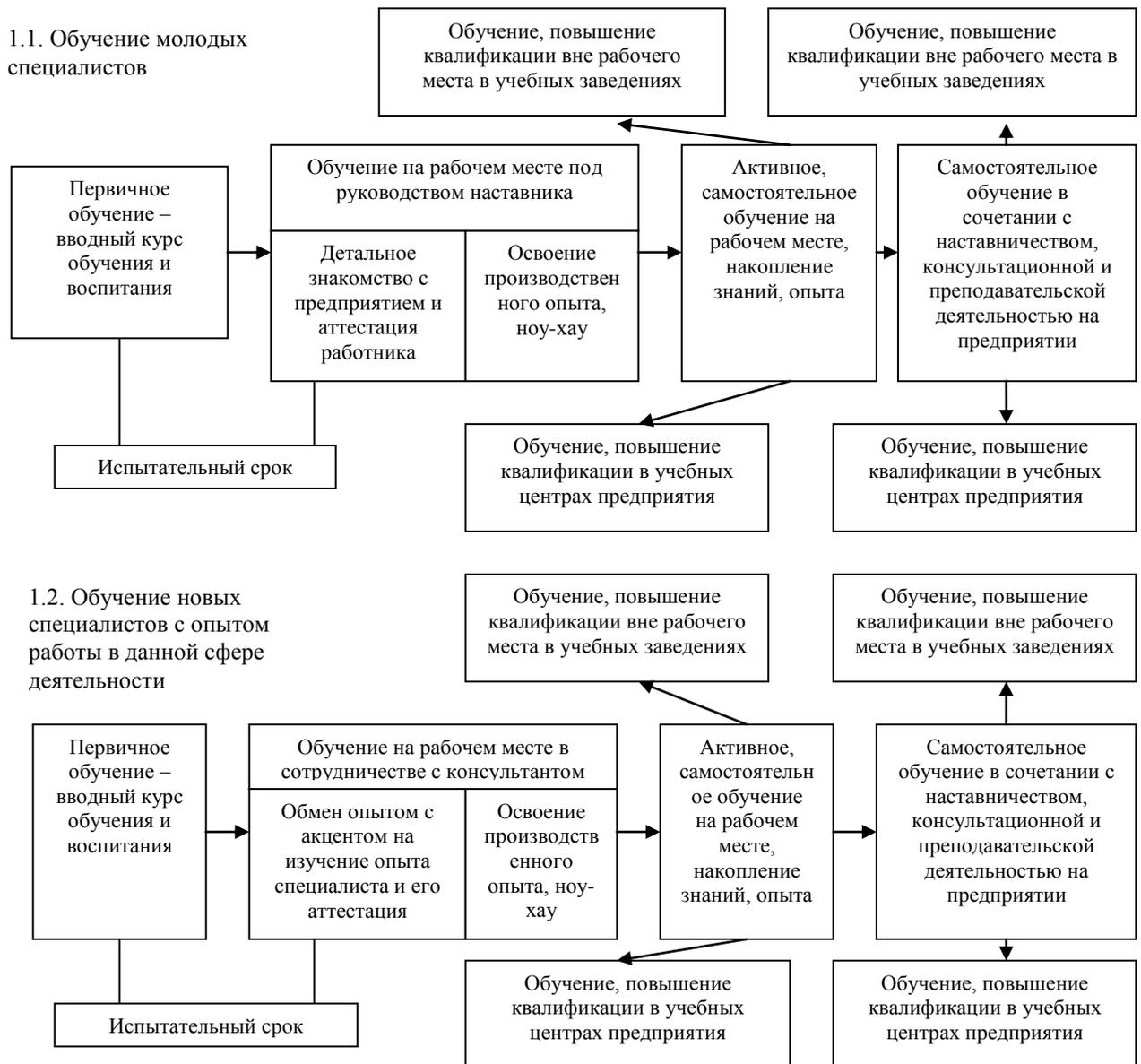


Рис. 1. Схема непрерывного внутрифирменного обучения

В основе алгоритма непрерывного обучения лежит соединение наставничества и консультирования с самостоятельным обучением в процессе трудовой деятельности при создании определенных условий для этого. При этом изменен подход к наставничеству и консультированию. Наставник и консультант назначаются официально, при этом четко определяются права, обязанности и ответственность как наставника, консультанта и ученика, так и руководства предприятия, работа наставника и консультанта регламентируется, поощряется.

Представленная схема непрерывного образования проста, имеет много

положительных моментов, приемлема как для крупных, так и средних и малых предприятий с той лишь разницей, что последние не имея достаточных финансовых и организационных возможностей для создания полномасштабной инфраструктуры подготовки кадров могут ориентироваться на установление связей с профессиональными учебными заведениями и применять в процессе внутрифирменного обучения методы и формы, требующие меньших затрат, но являющиеся не менее эффективными.

Выводы. Таким образом, внутрифирменное обучение представляет инструмент развития интеллектуального человеческого капитала. Организованное по вышеописанной схеме непрерывное обучение на предприятии, по нашему мнению, способствует эффективной передаче накопленного производственного опыта и уникальных специфических знаний, обновлению и совершенствованию знаний в соответствии с уровнем развития внешней среды, а также формированию интеллектуального потенциала для его опережения.

***Анотація.** У статті визначено роль освіти і підготовки на виробництві у формуванні і накопиченні інтелектуального людського капіталу і запропоновано вдосконалення механізму безперервного внутріфінансового навчання, .*

***Annotation.** In the article the role of education and preparation is certain on a production in forming and intellectual human stock accumulation and perfection of mechanism of the continuous vnutrifirmennogo teaching is offered.*

Литература:

1. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) / Г. Беккер. - США: экономика, политика, идеология. - 1993. № 12. С. 86-104
2. Интеллектуальный капитал - стратегический потенциал организации: учебное пособие. / под ред. А. Л. Гапоненко, Т. М. Орловой - М. : Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. - с. 375.
3. Новаковская О. Человеческий капитал как объект управления / О. Новаковская. - Человек и труд. - 2002. № 12. - С.78-80.
4. Семина В.В. Внутрифирменное обучение / В.В. Семина. - Справочник кадровика, 2003, №7. С. 107-111.
5. Шейл П. Руководство по развитию персонала / П. Шейл. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004. - С. 47-84