



Экономический подъем, вызванный адаптацией предприятий к новым экономическим условиям, появление новых рынков сбыта — все это вызвало рост спроса на квалифицированную рабочую силу. Кризис внес поправку на рынке труда. Кадровое сокращение коснулось, прежде всего, чрезмерно раздутых штатов. На рабочих местах остались действительно высококвалифицированные работники. Перед уволенными людьми возникла необходимость либо повысить профессиональную квалификацию, либо пройти программу профессиональной переориентации. Особую важность в этих условиях приобретает обеспечение необходимой динамичности, целенаправленности работы по повышению квалификации, отвечающей требованиям проводимых реформ и экономической ситуации. России необходима конкурентоспособная система профессионального образования, дабы избежать угрозы отрыва качества профессионального образования от современных требований рынка труда. К сожалению, произошло разрушение государственной системы повышения квалификации и переподготовки кадров. Неоднократное возвращение людей в той или иной форме в образовательный процесс становится нормой для профессиональной карьеры. В высокоразвитых странах в ближайшие десятилетия каждый работник на протяжении своей карьеры будет вынужден неоднократно менять место работы, и даже ее профиль. Такое явление, естественно, сопровождается растущим спросом на получение образования в разных формах с использованием новых технологий. Компетенции работников становятся важнейшим фактором конкурентоспособности и инновационности компаний. Проблематика повышения квалификации специалистов является весьма актуальной для нашей страны, особенно сейчас, в период информационного взрыва. Теоретический аспект этой проблемы довольно широко раскрыт в специальной литературе. Тем не менее, в каждой конкретной области своя специфика, и программы повышения квалификации необходимо рассматривать в тесной связи с предметной областью. Следует признать, что принятая в России система профессионального обучения не удовлетворяет потребности корпораций ни по объему, ни по качеству. Возможно, и удалось бы убедить крупные российские компании инвестировать средства в развитие национальной системы профессионального обучения, но их отпугивают хаотические реформы всей системы образования в стране. Так, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., были убраны временные критерии профессиональной переподготовки и

повышения квалификации, а также были отменены документы государственного образца для этих видов обучения. В этих условиях российские компании идут по пути формирования корпоративных систем профессионального обучения, которые становятся важнейшими инструментами профессионального развития персонала в рамках кадровой политики организации. Однако, согласно первому закону диалектики (единство и борьба противоположностей), плюсов без минусов не бывает: корпоративное обучение не всегда может обеспечить формирование системного представления обо всей профессиональной деятельности, поскольку сосредоточивает внимание на прикладных навыках. Корпоративные программы профессиональной подготовки носят эксклюзивный характер и должны обеспечивать развитие персонала компании в соответствии с ее потребностями. Эти программы разработаны для решения насущных корпоративных кадровых проблем и направлены на перспективное развитие компании с учетом ее долгосрочной стратегии. Предоставление сотрудникам возможностей развития укрепляет их лояльность к работодателю, положительно влияет на трудовую мотивацию и дисциплину. Затраты на развитие персонала являются долгосрочными капиталовложениями организации. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, персонал становится более конкурентоспособным в организации. Важнейшим средством развития персонала является обучение — процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Профессиональное обучение способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность обучения в собственной компании высоко ценится работниками, так как является сильным мотивирующим средством в трудовой деятельности и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. В XXI веке с его быстро меняющимися потоками информации, динамичным развитием информационных технологий и средств телекоммуникаций, а также усилением конкуренции на рынке труда требования к уровню профессионализма, объему и содержанию знаний специалистов в любой сфере деятельности постоянно повышаются. Кризис заострил проблему обучения персонала. Резко возросло число людей, которым необходимо пройти переквалификацию. Обучение 10 % требуемого числа работников составит приблизительно 7 000 000 человек ежегодно; 20 % — 14 000 000 человек; 50 % — 35 000 000 человек. Для обучения такого количества людей в России нет ни парт, ни учителей, ни учебных материалов, ни денег. Необходимы не изолированные меры развития высшего, среднего и начального профессионального образования, а совершенствование системы непрерывного профессионального

образования. Необходимость в обучении персонала вызывают такие процессы, как высвобождение работников и их плановое продвижение, текучесть. Освоение смежных и вторых профессий получило особенно широкое распространение в связи с развитием коллективных форм организации труда как важное условие реализации на практике принципа взаимопомощи и взаимозаменяемости. Таким образом, необходимость системы обучения в компании проявляется при наличии реальных потребностей и формировании действующего механизма мотивации работников в росте своей квалификации, а также соответствии перспективам развития экономики. Корпоративное обучение стало особой формой организации профессиональной подготовки сотрудников конкретной компании. Работодатель заинтересован в получении ими новых навыков и умений для повышения эффективности работы как персонально каждого, так и компании в целом. Любая система обучения персонала, при ее наличии, описывается и закрепляется в коллективных трудовых договорах. Мероприятия, связанные непосредственно с процессом обучения, относятся к системе краткосрочного планирования на предприятии. Если связать все эти процессы воедино, мы получим весомую часть процессов более высокого уровня по подготовке специалистов кадрового резерва. Это является чрезвычайно важным фактором, обуславливающим стабильную деятельность организации в условиях постоянно изменяющейся конъюнктуры мировых товарных рынков. Корпоративное обучение призвано реализовывать концепцию «обучающейся организации» и может создать приоритет опережающего уровня развития профессиональных качеств над уровнем сегодняшних потребностей производства. На текущий момент программы по обучению персонала, в том или ином виде, действуют в большинстве компаний. Люди, отвечающие за адаптацию новых сотрудников и поддержку действующих, осознают, что инвестиции в человеческий капитал формируют более уверенный и, самое главное, профессионально пригодный штат работников. Педагогический аспект все чаще является основной составляющей корпоративной культуры, который проходит красной нитью на протяжении всего периода трудовой деятельности отдельно взятого сотрудника. XXI век — информационный. По сравнению с XX веком появилось гораздо больше носителей информации. Если ранее основными носителями были люди — в особенности это легко проследить по методам ведения внешней разведки — то в XXI веке упор в данном отношении сделан на электронные устройства. Несомненно, в связи с этим люди как носители информации испытывают недостаток внимания к себе. Это выражается и в снижении человеческой роли при анализе событий разного рода, и в уменьшении финансирования деятельности человека. Людям отведен больше контролирующий и координационный аспект, нежели исполнительный. Однако уже сейчас, через 15

лет после начала экспансии электронных устройств, многие руководители осознают ценность людей как многофункциональных центров широкого профиля. На мой взгляд, самым главным отличием человека от робота является способность оперативно реагировать на изменение внешних обстоятельств, иными словами адаптироваться. Именно на развитие этого навыка направлено большинство программ обучения персонала. Именно поэтому люди станут основой развития общества и научного прогресса в обозримом будущем.