

ПРЕИМУЩЕСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Е.Н. Урбанчик, Е.В. Нелюбина, О.И. Корнеева

Могилевский государственный университет продовольствия,
г. Могилев, Республика Беларусь

Повышение квалификации относится к дополнительному образованию взрослых и обеспечивает углубление профессиональных знаний и навыков работников на соответствующих уровнях полученного ранее основного образования. Повышение квалификации занимает особое место в обучении персонала как основной способ обеспечения соответствия уровню техники, экономики и развития. Фактически повышение квалификации расширяет перспективы карьерного роста работника предприятия, а также открывает возможность перехода в смежную профессию, совершенствования своих знаний в конкретной сфере, получения навыков в решении производственных вопросов. Кроме того, повышение квалификации – это зачастую обязательное требование не только работодателя, но и конкретных сфер деятельности. Ежегодно меняются стандарты и требования индустрий, в курсе которых необходимо быть каждому, чтобы оставаться профессионально востребованным. Известно, что если человек не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации, то его знания устаревают наполовину каждые пять лет [1, 2].

Повышение квалификации является взаимовыгодным мероприятием, дающим неоспоримые преимущества как для организации, так и для сотрудника.

Среди преимуществ повышения квалификации персонала для организации можно выделить следующие факторы:

- привлечение хороших специалистов. Организация, которая заботится о своих сотрудниках и имеет высококвалифицированных работников, всегда будет востребована на рынке труда и будет нанимать только лучших специалистов;
- использование новых технологий. Организация может уверенно внедрять в производство новые технологии, потому что персонал высококвалифицированный;
- качество услуг и продукции. Обучение и повышение квалификации персонала позволяет эффективнее удовлетворять потребности клиентов;
- способность организации адаптироваться к меняющимся обстоятельствам. Прошедшие обучение работники расширяют возможности реагирования на меняющиеся требования клиентов.

В свою очередь, среди преимуществ повышения квалификации для сотрудников можно перечислить следующие позиции:

- гарантия занятости. Сотрудники, владеющие многочисленными и универсальными навыками, более востребованы, потому что могут адаптироваться к изменяющемуся характеру работы;
- рабочий потенциал. Работники, занимающиеся развитием своих навыков и желающие их улучшить, могут брать на себя дополнительные обязанности, поэтому у них больше шансов на продвижение по службе;
- устойчивость к стрессу. Обстановка спокойствия во время подготовки, соответствующая рабочим требованиям, ослабляет стресс и повышает способность приспосабливаться к изменениям и работе в критических ситуациях;
- удовлетворение от работы. Повышая свою квалификацию, работники ощущают заботу руководства, что благоприятно сказывается на их мотивации [3, 4].

В Институте повышения квалификации и переподготовки кадров Могилевского государственного университета продовольствия (далее ИПКиПК МГУП) осуществляется реализация образовательных программ повышения квалификации для руководящих работников и специалистов пивоваренной, спиртовой, винодельческой, хлебопекарной,

кондитерской, макаронной, комбикормовой, мукомольно-крупяной, элеваторной, мясной, молочной, плодовоовощной, химической промышленности; школьного и общественного питания; профессорско-преподавательского состава учебных заведений. Организация повышения квалификации в ИПКиПК МГУП проводится в соответствии с перспективным годовым Планом повышения квалификации руководящих работников и специалистов с учетом поступающих заявок на повышение квалификации, по мере комплектования учебных групп.

В ИПКиПК МГУП используются различные формы повышения квалификации, в частности: обучение на базе ИПКиПК МГУП, так называемое обучение с использованием внутренних ресурсов; обучение на базе предприятия-заказчика, т.е. обучение с использованием внешних ресурсов; смешанная форма обучения, сочетающая с ранее перечисленными формами элементы дистанционного обучения. Анализ деятельности ИПКиПК МГУП за последние годы показывает устойчивую тенденцию увеличения спроса на форму повышения квалификации на базе предприятия-заказчика и ее сочетание с дистанционной формой. Так, в 2018 году было проведено повышение квалификации на базе следующих предприятий: Deilmann-Haniel GmbH (г. Солигорск), ОАО «Гомельхлебпром, ОАО «Жабинковский сахарный завод», ООО «Белэнергокомплекс», ПУП «Бобруйскмолоко», ОАО «Минск Кристалл» – управляющая компания холдинга «Минск Кристалл Групп», СООО «Данон Пружаны». На вышеперечисленных курсах прошло повышение квалификации 48% от общего количества руководящих работников и специалистов, прошедших повышение квалификации в ИПКиПК МГУП в 2018 году. Подобная тенденция связана, во-первых, с экономической выгодой для предприятия, т.е. возможностью сэкономить средства на командировочные расходы, которые, при условии обучения большого числа сотрудников, значительно превышают затраты непосредственно на само обучение; во-вторых, возможностью адаптировать образовательную программу повышения квалификации непосредственно к потребностям конкретного предприятия, благодаря чему значительно возрастает эффективность повышения квалификации и быстрее окупаются вложенные средства; в-третьих, повышение квалификации на базе предприятия-заказчика с точки зрения социально-психологического комфорта значительно благоприятнее для непосредственных участников образовательного процесса повышения квалификации – сотрудников предприятия, что улучшает эффективность процесса обучения.

О высокой эффективности повышения квалификации на базе предприятия-заказчика свидетельствуют результаты заключительного анкетирования слушателей. Так, анализ результатов анкетирования слушателей, прошедших обучение по образовательным программам повышения квалификации на базе Deilmann-Haniel GmbH (г. Солигорск), ОАО «Гомельхлебпром, ОАО «Жабинковский сахарный завод», ООО «Белэнергокомплекс», ПУП «Бобруйскмолоко», ОАО «Минск Кристалл» – управляющая компания холдинга «Минск Кристалл Групп», СООО «Данон Пружаны», показал, что среднее арифметическое оценок (по десятибалльной шкале) при ответе на вопрос о содержании и актуальности учебной программы составляет 9,5 балла; об уровне организации учебного процесса – 9,5 балла; об обеспеченности учебной и методической литературой – 8,9 балла; об уровне и качестве преподавания – 9,8 балла; о полезности полученных знаний для производственной деятельности – 9,6 балла. Общий уровень удовлетворенности на вышеперечисленных курсах составляет от 88 % до 98 %.

Таким образом, форма повышения квалификации на базе предприятия-заказчика или ее сочетание с дистанционной формой становится все более востребованной на рынке образовательных услуг, позволяет проводить эффективное обучение при оптимальных затратах ресурсов. Своевременное и качественное повышение квалификации сотрудников дает возможность предприятию снизить текучесть кадров, повысить интерес к трудовой деятельности в данной организации, сформировать кадровый резерв, стимулировать карьерный рост перспективных сотрудников, обеспечить прогрессивное развитие

предприятия, достичь высокого уровня конкурентоспособности и успешности в условиях современного бизнеса.

Список литературы

1 Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2007. – С. 198-301

2 Бачурин А. Повышение роли экономических методов управления. // Экономист. 2006.С. 28-31.

3 Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда // Социальная защита. - 2001.- № 7. - Прил.: С. 44-47

4 Бурмистров А., Газенко Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом. - 2008.- № 7. - С. 48-49.

десятилетие востребованными останутся только те профессии, в основе которых лежат творческие, креативные способности. Остальные будут заменены роботами или компьютерными программами.

Таким образом, в настоящее время специалист должен иметь творческое мышление, владеть методами практического использования креативных технологий при решении поставленных задач.