

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

И.А. Лазарева

Развитие социально-экономических отношений в России за последние несколько лет повлекло за собой изменение и развитие квалификаций работников и типовых должностей. При этом позиция российского профессионального сообщества (работодателей) достаточно ясна: при содействии профессионального сообщества создать государственную систему прогнозирования.

В современных условиях, важнейшими задачами Пенсионного фонда РФ в области дополнительного образования являются: уточнить параметры профессиональной деятельности специалистов, приемлемые базовые направления и специальности их подготовки, разработать квалификационные требования к программам дополнительного профессионального образования и новое их содержание, организовать подготовку по ним с использованием современных образовательных технологий в тех объемах и с тем качеством, в которых реально нуждается Пенсионный фонд РФ, исходя из уровня и сложности решаемых сегодня задач.

Решение всего комплекса задач по организации и всестороннему обеспечению подготовки специалистов ПФР по программам профессиональной переподготовки и повышению квалификации позволит сделать вывод о создании системы дополнительного профессионального образования Пенсионного фонда РФ.

В целях выделения первоочередных задач и перечня мероприятий по созданию системы дополнительного профессионального образования Пенсионного фонда РФ с использованием современных образовательных технологий рассмотрим теоретические проблемы решения одной из задач –

формирование системы внутрикорпоративного (внутрифирменного) обучения и повышения квалификации работников ПФР.

Проблема подготовки человека к профессиональной деятельности становится все более актуальной в современных условиях динамичного социально-экономического развития, лавинообразного роста объемов общей и специализированной информации, внедрения сложного высокоэффективного производственно-технологического оборудования, применения новейших информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) во многих сферах профессиональной деятельности. Таким образом, налицо потребность руководителей компаний в квалифицированных специалистах, умеющих работать с современными автоматизированными системами. Здесь на первый план выходит вопрос о переподготовке и повышении квалификации работников, т.к., с одной стороны, в сложившейся ситуации усиления конкурентной борьбы развитие персонала является важнейшим условием развития организации. Несоответствие квалификации персонала потребностям организации чревато низкими показателями ее деятельности. С другой стороны, в вузах подготовить специалистов конкретной профессии для работы в современных организациях не представляется возможным. Это обусловлено рядом объективных факторов, среди которых можно выделить «закрытость» фирм и организаций для исследования профессии, а также высокую динамику изменения профессий. Налицо «ножницы» между потребностями деловых структур в специалистах финансово-экономического профиля, обладающих необходимыми компетенциями, в т.ч. в области ИКТ, и предложением этих специалистов от образовательных структур.

Одним из инструментов профессионального развития специалистов является *внутрифирменное обучение (ВФО)*, под которым будем понимать все виды обучения, предоставляемые организацией для повышения квалификации своих сотрудников, которые ориентированы на нужды организации и на достижение поставленных перед ней целей.

Развитие системы внутрифирменного (внутрикорпоративного) обучения, являющейся частью образовательной системы, представляет собой инструмент, с помощью которого фирмы в состоянии наиболее результативно реагировать на процессы, происходящие в экономической, социальной и технологической сферах. Реализация программ внутрифирменного обучения персонала позволяет, с одной стороны, компенсировать недостатки традиционных форм обучения, с другой - поддерживать уровень компетенции работника, необходимый для обеспечения конкурентоспособности фирмы на рынке товаров и услуг, и обучать с опережением, ориентируясь на изменения во внешней среде. Наряду с этим, внутрифирменное обучение представляет собой самостоятельную ценность и для работника, которая заключается в возможности повышения уровня его конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда и формировании навыков и способностей, востребованных на внешнем рынке труда.

Анализ поведения фирм в сфере конкурентоспособности свидетельствует об отсутствии системного подхода к разработке и реализации программ внутрифирменного обучения, включающего в себя постановку обоснованных целей, выбор адекватных методов обучения, детальный анализ качества процесса обучения и результативности программ обучения и т.д. Также анализ проблем внутрифирменного обучения предполагает изучение места и роли внутрифирменного обучения в системе непрерывного образования, исследование моделей поведения работника и фирмы в данной сфере, реализацию комплексного подхода к построению программ внутрифирменного обучения.

Проблемы построения системы непрерывного образования и роли внутрифирменного образования в этой системе анализировались в работах Б.С. Гершунского, В.Г. Онушкина, Ю.Н. Кулюткина, В.Н. Турченко, М.А. Вейт, В.М. Зуева, В.Н. Скворцова и др. ученых. В последние годы данные проблемы являются объектом пристального внимания международных

организаций, в числе которых ЮНЕСКО, ОЭСР, Мировой Банк, Европейская комиссия.

Исследования круга проблем, связанных с инвестированием в человека, сформировавшие основу современной теории человеческого капитала, были начаты в конце 50-х - начале 60-х годов XX века. основополагающими работами, в которых анализируются модели инвестиций в человеческий капитал фирмами и индивидом, являются работы Г. Беккера, Т. Шульца, Л. Туроу, Э. Денисона, Г. Псахаропулоса, С. Боулса, Р. Лайарда и др.

В настоящее время развитие теории человеческого капитала, исследующей внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал, осуществляется в направлении более глубокого анализа влияния различных видов внутрифирменного обучения на производительность сотрудников (работы Дж. Бишопа, С. Канга, М. Ловенштайна, Дж. Сплетцера, Д. Садовски и др.) и на уровень индивидуальной отдачи (А. Бартел, А. Крюгер, С. Ихниовски, Х. Холцер и др.). На базе уравнения Дж. Минцера осуществляется оценка влияния внутрифирменных факторов и социально-психологических характеристик индивида на принятие решения работником об участии во внутрифирменном обучении (Ф. Пфейффер, Ф. Рейц, Х. Фрациз, М. Гиттелман, Г. Брунелло, К. Сабирьянова, Д. Нестерова и др.).

Спектр проблем, связанных с реализацией внутрифирменных образовательных программ, рассматривается в работах Ю.Г. Одегова, Т.Ю. Базарова, Е.В. Маслова, Дж. Иванцевича, А.Н. Исаенко, С. В. Шекшни и др.

Человек постепенно становится самым ценным фактором, определяющим конкурентоспособность фирмы и перспективы ее развития. В этой связи основной тенденцией является стремление фирм максимально использовать человеческий потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи от сотрудников, внося изменения в содержание трудовой деятельности, в формы организации труда, и, по мере того, как растет понимание важности способностей человека, осуществляя инвестиции для интенсивного развития потенциала своих работников. В этой связи растет

интерес к особенностям формирования человеческого капитала, механизмам его развития и поддержания. Одним из основных внутрифирменных процессов, ориентированных на развитие человеческого капитала, становится внутрифирменное обучение персонала.

Более того, для обеспечения более гибкого реагирования на изменяющиеся условия, развитие работников организации должно быть систематическим, комплексным и непрерывным, при этом максимальный эффект достигается, когда результаты этого развития в свою очередь влияют на организацию и изменяют ее. Т.е. осуществляется цикл: развитие организации требует развития ее работников, что, в свою очередь, приводит к новым изменениям в организации. Данный подход нашел свое выражение в концепции обучающейся организации, проанализированной и развитой П. Сенжем [7]. основной целью которой является развитие и саморазвитие через развитие и обучение своих работников.

Задача систематического, комплексного и непрерывного развития требует стратегического подхода к развитию человеческих ресурсов организации.

В настоящее время существуют различные взгляды на совокупность работников организации, которые определяют подходы и акценты в процессе управления, раскрывают сущность взаимоотношений работников и процессов их взаимодействия. Но на наш взгляд, наиболее адекватным условиям информационного общества является подход к совокупности работников организации как к ее человеческим ресурсам. Действительно, в общем плане ресурсы - это то, что используется в процессе производства товаров или услуг, что необходимо для функционирования этого процесса и что в конечном итоге играет свою роль в реализации целей организации. Определение же «человеческие», как замечают авторы Словаря «Персонал. Словарь понятий и определений» [2], подчеркивает особенность этого вида ресурсов, указывает на новое наполнение их содержания набором человеческих качеств:

- интеллектом, делающим реакцию на внешнее воздействие не механической, а осмысленной, а также двусторонним процесс взаимодействия между субъектом и объектом управления;

- способностью к постоянному совершенствованию, развитию, что является долговременным источником развития и повышения эффективности деятельности организации;

- способностью выбирать вид деятельности, что может стать либо источником оптимизации человеческих ресурсов, если выбор вида деятельности происходит внутри организации, а цели осуществляющих такой выбор работников совпадают с целями организации; либо источником деструктивных для организации процессов, когда при выборе нового вида деятельности цели работника противоречат целям организации (осуществление собственной микрополитики); либо источником риска понесения возможных убытков и дополнительных затрат, если ценный для организации работник осуществляет «внешний» выбор, т.е. уходит из организации».

Таким образом, «человеческие ресурсы» – можно рассматривать как понятие, характеризующее с качественной, содержательной стороны кадровый состав или весь персонал организации. Наряду с традиционными признаками, которые присущи таким понятиям как кадры, персонал, рабочая сила, трудовые ресурсы – понятие «человеческие ресурсы» включает и такие качественные признаки, как способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития, общую культуру и нравственные ценности, способность к самоорганизации, синергетический эффект коллективной работы как результат «командного духа», мотивацию, предприимчивость и другие. Если строгое содержание понятий «кадры», «персонал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» отражает функциональный, технократический подход к работнику и соответствует концепции «экономического человека», то термин «человеческие ресурсы» является выражением личностного подхода и соответствует концепции «человека социального». По смыслу понятие «человеческие ресурсы» тесно связано и соотносится с такими понятиями как

«кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «интеллектуальный потенциал», превосходя по объему каждое из них, взятое в отдельности [4].

Работники организации, являясь основным ее ресурсом и участвуя во всех аспектах деятельности организации, во всех бизнес-процессах, подчиняясь законам развития и жизнедеятельности организации, со своей стороны оказывают воздействие на организацию, определяя ее деловую и функциональную стратегию, планируют и управляют ресурсами, в том числе и человеческими.

Таким образом, управление человеческими ресурсами взаимосвязано и согласовано со стратегией организации, а следовательно должно быть определено и должно реализовываться как стратегическое. Целью стратегического управления человеческими ресурсами, по мнению ряда исследователей во главе с Ю.Г. Одеговым и П.В.Журавлевым, является совмещение наличных человеческих ресурсов с корпоративными стратегическими целями организации, развитие целостной и сильной корпоративной культуры и сбалансированности настоящих и будущих потребностей.

На формирование политики развития человеческих ресурсов серьезное влияние оказывает организационная среда посредством формирующих ее факторов, таких как:

1. Стратегические инициативы по развитию человеческих ресурсов на уровне организации. Это подразумевает: выработку политики развития человеческих ресурсов на основе политики развития организации; объявление политики развития человеческих ресурсов частью корпоративной культуры организации; создание центров и подразделений, обеспечивающих осуществление развития человеческих ресурсов организации; анализ и ориентация на позитивный опыт других организаций в области развития человеческих ресурсов – бенчмаркинг, и т.д. [8].

2. Климат в организации, способствующий развитию человеческих ресурсов, что подразумевает: отношение к обучению и развитию как к

обязанности работников; предоставление равных возможностей для обучения и развития; поддержка и обеспечение процессов обучения и развития на всех уровнях иерархии, всеми заинтересованными в этом процессе лицами, создание условий для реализации результатов обучения и развития в процессе профессиональной деятельности.

3. Потребности и формы развития рабочих групп – связей и отношений между работниками организации: определение потребностей и стратегии развития, формы и методы ее реализации;

4. Потребности и формы внутрифирменного обучения: организация системы обучения в соответствии с политикой развития человеческих ресурсов организации, определение потребностей, форм и методов обучения, оценка его эффективности.

Суть состоит в том, что организация, всячески стимулирующая и поддерживающая обучение и развитие работников на всех уровнях иерархии, положив развитие и обучение в основу своей стратегии, в результате будет развиваться и изменяться сама, провоцируя дальнейшее развитие своих работников. По определению П.Сенжа: «Обучающаяся организация - это та организация, где люди постоянно расширяют свои возможности достижения целей, которых они действительно хотят и способны достичь; где всячески насаждается и приветствуется инновационное мышление и коллективное творчество; где люди постоянно учатся тому, как совместно обучаться и развиваться».

К концу 90-х годов такая концепция стала настолько реальной и жизненной, что ряд компаний, среди которых ICL, Rover, Motorola и т.д., объявили, что поставили перед собой цель стать «обучающейся организацией», положив в основу своей стратегии развития, принципы, сформулированные в рамках теории обучающейся организации.

Основополагающим принципом современной концепции человеческих ресурсов является признание экономической целесообразности капиталовложений в привлечение и развитие человеческих ресурсов,

выражающееся в обучении и повышении квалификации, создании условий для более полного выявления возможностей и способностей личности.

Литература

1. Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. URL: http://www.i-u.ru/biblio/archive/juravlev_kulapov_world_hiting/4.aspx

2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. М.: Экзамен, 2000. 511 с.

3. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 163-р.

4. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997. 887 с.

5. Сильченко С.И. Оценка рынка образовательных услуг // Образование в документах. 2006. № 7. С. 38-50.

6. Grant R. The knowledge-based view of the firm, LRP, 1997.

7. Senge P. The fifth discipline, 1990/

8. Walton J., Strategic human resource development, Prentice Hall, London, 1999.