

2. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы : Указ Президента Респ. Беларусь, 31 янв. 2017 г., № 31 // Эксперт [Электронный ресурс] / ОДО «Экспертцентр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. Сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/nauka-i-innovatsii/osnovnye-pokazateli-za-period-s-__-po-___gody/kadry-nauki-v-2016-godu/.

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Коробова Е.Н., кандидат экономических наук, доцент
Гончарова Е.С.*

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

Оценка действующей в организациях Республики Беларусь системы развития персонала осуществлялась посредством анкетирования работников кадровых служб предприятий, среди которых 23,08 % – представители промышленных организаций, 10,26 % – сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства; 7,69 % – транспорта и связи; по 5,13 % – строительства, образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг; торговли; ремонта автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования; остальные 38,46 % – представители организаций других видов деятельности.

При этом в половине организаций-респондентов текущая экономическая ситуация осталась без изменений, у четверти – ухудшилась, у а пятой части респондентов стала более благоприятной.

Несмотря на изменения в экономической ситуации, объем финансирования программ по развитию и обучению сотрудников в 67 % организаций остался неизменным, а у 14 % даже увеличился.

При чем, отмечается тенденция к увеличению расходов на обучение и развитие. О чем свидетельствует и текущая ситуация и будущие ожидания респондентов (14,71 % прогнозируют рост, а более половины – не планируют сокращение данной статьи расходов).

Во многом такая ситуация связана с позицией руководства организаций-респондентов относительно необходимости поддержания функции обучения и развития персонала, которая является катализатором успеха деятельности организации. Только 5,88 % руководства организаций-респондентов не связывают успехи с системой обучения персонала, с развитием профессиональных навыков и расширением знаний.

Аналогичная тенденция проявляется относительно взгляда на роль системы обучения и развития непосредственных руководителей обучаемых сотрудников. Менее 10 % представителей организаций-респондентов отметили несерьезное отношение к данной функции управления персоналом.

Такая позиция объясняется тем, что в 8,33 % организаций-респондентов все непосредственные руководители и в 50 % организациях-респондентах большинство линейных руководителей сами являются активными участниками обучающих программ и понимают значение постоянного развития персонала и роста человеческого капитала. В 30,56 % из опрошенных представителей кадровых служб организаций меньшинство прошли через систему обучения, и только в каждой десятой организации обучение руководителей не способствовало стимулированию аналогичного процесса среди работников.

Исследовательский интерес вызвал поиск зависимости между изменениями в текущей экономической ситуации в организации и таких процессов в системе обучения и развития персонала как изменение расходов на обучение в текущем периоде, ожидаемые изменения

в финансировании обучения, отношение к обучению руководства организации. В таблице 1 представлен результат оценки такой взаимосвязи.

Таблица 1

Оценка зависимости между изменениями в текущей экономической ситуации в организации и процессами в системе обучения

в %

| Изменение текущей экономической ситуации | Изменение объемов финансирования программ развития и обучения | | | Ожидаемые изменения в финансировании обучения и развития | | | Отношение к обучению со стороны руководства | | |
|--|---|-----------|-------------|--|--------------|------------|---|--------------|------------|
| | увеличились | неизменны | уменьшились | увеличатся | не изменятся | уменьшатся | считают очень важным | поддерживают | игнорируют |
| Улучшилась | 50 | 50 | 0 | 37,5 | 50 | 12,5 | 12,5 | 75 | 12,5 |
| Осталась такой же | 10,52 | 73,69 | 15,79 | 15,79 | 57,89 | 26,32 | 31,52 | 63,16 | 5,26 |
| Ухудшилась | - | 45,50 | 55,50 | - | 55,50 | 45,50 | - | 100,00 | 0 |

Источник: составлено автором по данным результатов анкетирования.

Как видно из таблицы 1, прослеживается следующая взаимосвязь:

- с ухудшением экономической ситуации, не смотря на позитивное отношение к обучению со стороны руководства, происходит сокращение объемов финансирования программ развития персонала, как в текущем периоде, так и в будущем;

- с улучшением текущей экономической ситуации наблюдается в равной степени, как увеличение, так и постоянство объемов финансирования программ развития и обучения. При этом как минимум в каждой пятой организаций планируется сокращение объемов финансирования, что связано с несерьезным отношением руководства к обучающим программам и мероприятиям;

- при стабильной работе организаций как текущие, так и ожидаемые расходы на финансирование системы развития останутся на прежнем уровне при позитивном отношении руководства к обучению.

Анализ утверждений, оценивающих отношений к обучению в организациях в целом, позволил сделать следующие выводы:

- в связи с быстрыми изменениями требований к организации, обучение стало рассматриваться более серьезно, так как оно позволяет восполнять недостаток знаний и навыков ее работников, быстро отвечать на вызовы внешней среды;

- учебные мероприятия чаще носят оперативный и тактический характер, однако начинает проявляться стратегическая направленность в вопросах обучения сотрудников;

- в большинстве организаций-респондентов инициатива в вопросах организации и проведения обучающих мероприятий и программ принадлежит отделу кадров;

- четкое пониманием роли организационной культуры, которая бы поддерживала обучение и развитие, и значения команды руководителя только начинает формироваться;

- используется широкое разнообразие методов обучения;

- инициатива и ответственность сотрудников в вопросах собственного развития выражена слабо;

- современные тренинговые методы решения конкретных проблем начинают использоваться все чаще;

- при обучении сотрудников организации отдают предпочтение внутрифирменным методам и обучение реализуется преимущественно на рабочем месте;

- востребованность и популярность начинают получать электронные способы обучения персонала;

- в большинстве случаев обучения проводится для выполнения нормативных требований.

Основными препятствиями к развитию персонала в организации по мнению экспертов являются: высокая стоимость обучения (43,75 %), недостаточная заинтересованность высшего руководства (15,63 %), отсутствие в организации структуры, отвечающей за развитие персонала (12,5 %).

Распространенными методами обучения персонала являются: обучение «на рабочем месте» (17,50 %), мероприятия по обмену опытом между сотрудниками (11,67 %), внешние курсы повышения квалификации (25,83 %), консультирование (наставничество) со стороны непосредственных руководителей (10,0 %).

По итогам прохождения обучения в организациях Республики Беларусь используются наиболее часто такие методы оценки результатов обучения как: оценка изменений в знаниях/навыках сотрудников после их обучения (39,29 %); оценка изменений, проявляющихся в процессе работы сотрудников (32,26 %); оценка изменений в результатах деятельности сотрудников (33,33 %). При этом часто используемыми критериями оценки эффективности обучения являются: изменения в текущих рабочих навыках (50,0 %), результативность организации (46,43 %), производительность труда (46,43 %), текучесть кадров (37,93 %), изменения в навыках необходимых в будущем (38,46 %).

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ НА РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Гуц Ю.В.

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

В образовательной сфере Республики Беларусь сосредоточены большие объемы знаний, что позволяет оказывать знаниеемкие образовательные услуги, результатом которых наряду с распространением новых знаний является и создание индивидуализированных знаний, а также развитие способностей к их усвоению. Кроме того, повышая уровень образования населения, система образования формирует условия для накопления и эффективного использования интеллектуального капитала страны, тем самым, обеспечивая национальную интеллектуальную и экономическую безопасность общества.

В то же время, чтобы накопленный интеллектуальный капитал обеспечивал национальную экономическую безопасность, а именно в плане повышения ее интеллектуальной составляющей, необходимо эффективное его распределение и использование. В связи с этим представляется важным наличие согласованности рынка образовательных услуг и рынка труда Республики Беларусь, главным инструментом обеспечения которой стала система обязательного распределения выпускников вузов, обучающихся на бюджетной основе.

Таблица 1

Распределение на работу специалистов,
получивших высшее образование за счет средств бюджета

| | 2010 | 2013 | 2015 |
|--|------|------|------|
| Численность выпускников, подлежащих распределению на работу – всего, тыс. чел. | 21,0 | 20,0 | 21,1 |
| в том числе | | | |
| получили направление на работу | 19,7 | 19,3 | 20,0 |
| из них трудоустроено | 17,9 | 18,3 | 18,8 |
| из них в соответствии со специальностью | 17,4 | 18,0 | 18,6 |
| получили право на самостоятельное трудоустройство | 1,30 | 1,00 | 1,00 |
| Удельный вес лиц, получивших распределение на работу, в общей численности выпускников, подлежащих распределению, % | 94,0 | 96,2 | 95,1 |

Источник: собственная разработка автора на основе данных [1, с. 149].