

Организация профессионального обучения (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) кадров в бизнес-сообществе

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) совместно с Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) провели исследование опыта организации профессионального обучения (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) кадров в компаниях, позволившее выявить современные тенденции процесса корпоративной подготовки профессиональных кадров.

В исследование приняли участие около 200 предприятий, производственные мощности (бизнес-структуры) которых расположены в различных субъектах Российской Федерации, среди них: Москва, Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Красноярский, Хабаровский края, Тульская, Белгородская, Кировская, Свердловская, Самарская области и др.

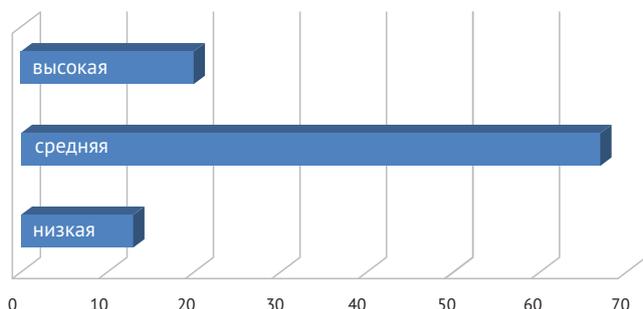
Результаты исследования показали, что около 80% опрошенных компаний удовлетворены профессиональным уровнем сотрудников и положительно оценивают степень их соответствия занимаемому рабочему месту. 56,6% ответили «скорее соответствует, чем не соответствует», 26,2% – «полностью соответствует», в то время как вариант «скорее не соответствует, чем соответствует» выбрали только 0,8% опрошенных. Среди затруднившихся ответить – 16,4%.

Соответствие профессионального уровня сотрудников рабочему месту (%)



Несмотря на положительную оценку профессиональных качеств собственного персонала, лишь 12,3% от числа опрошенных компаний оценили потребность в обучении сотрудников как «низкую». Необходимо отметить, что ответы компаний на этот вопрос существенно отличаются от ответов о проводимом ими обучении персонала.

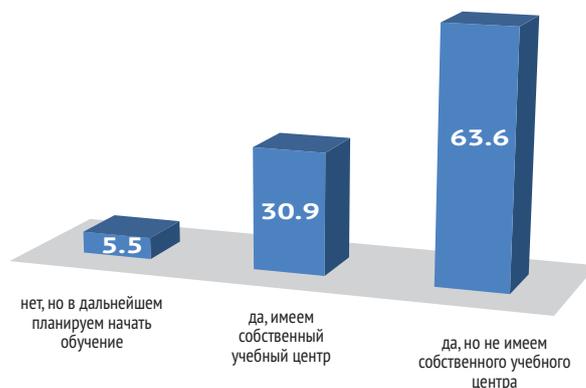
Потребность в обучении сотрудников (%)



Высокую необходимость в обучении персонала, согласно опросу, испытывают 20,5% работодателей, 67,2% определяют данную потребность как «среднюю», что в совокупности дает 87,7% от числа опрошенных организаций.

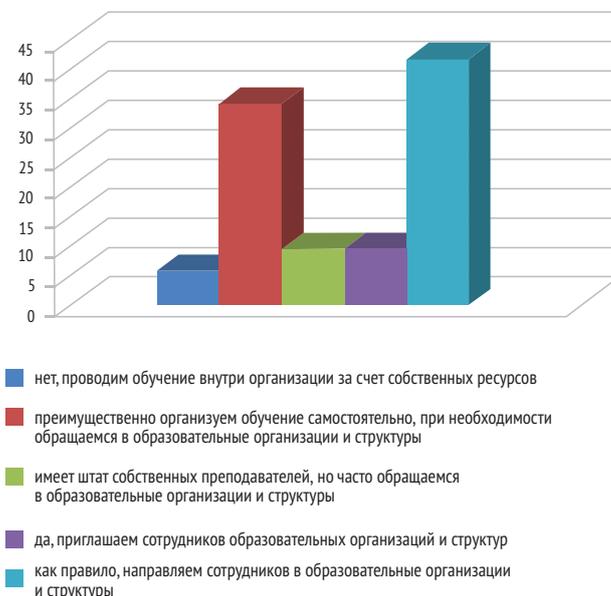
Подавляющее число компаний (94,5%) в настоящее время проводят обучение сотрудников, треть из них (30,9%) имеют собственный учебный центр. Кроме того, 5,5% планируют начать обучение персонала в ближайшее время. Ни одна компания не указала, что не испытывает потребность в обучении работников.

Обучение сотрудников организации (%)



Данные опроса показали, что 41,5% компаний направляют сотрудников на обучение во внешние образовательные организации и структуры; 39,6% – проводят обучение внутри организации, 18,9% – имеют опыт привлечения внешних преподавателей при наличии собственного штата и ресурсов.

Обращение во внешние организации с целью обучения сотрудников (%)



В рамках исследования было проанализировано соотношение внутреннего и внешнего обучения по трем основным группам: рабочим, специалистам и руководителям.

Внутреннее обучение в среднем проходит 45% персонала компаний. Причем наибольшее количество обучаемых приходится на специалистов и руководителей компаний – 48,3% и 49,2% соответственно. Данный показатель среди рабочих специальностей составляет 37,3%.

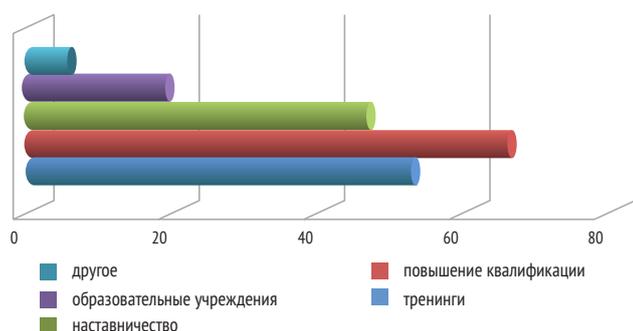
Показатель внешнего обучения сотрудников компании существенно различается в зависимости от категории работника и вида обучения. Чаще всего на внешнее обучение направляют сотрудников рабочих профессий. В учреждения начального и среднего профессионального образования направляют 18,1% рабочих, в высшие учебные заведения – 27,7%, консалтинговые компании обучают 5% рабочих, а поставщики – 22,7%.

Около 16% специалистов компаний направляют на обучение во внешние образовательные учреждения, 37,5% обучаются в консалтинговых службах и 8,3% обучают поставщики. Около трети специалистов предприятий (34,6%) обучаются во внешних образовательных учреждениях, не относящихся к государственной системе профессионального образования и обучения. Руководители компаний, согласно проведенному опросу, практически не направляются на внешнее обучение, и результаты, полученные по данному показателю, не превышают статистической погрешности.

Обязательное внутреннее обучение рабочих проводят 57,1% опрошенных предприятий, причем основное содержание внутреннего обучения рабочих направлено на усвоение знаний, умений и навыков (65,7%). Необходимо отметить, что рассматриваемый показатель несколько ниже аналогичных показателей в других группах занятых.

Согласно ответам компаний, содержание внутреннего обучения специалистов также в первую очередь направлено на привитие знаний, умений и навыков (82,7%), при этом 39,2% опрошенных компаний отметили, что оно одновременно ориентировано на привитие корпоративных ценностей компании. Наиболее высокого уровня последний показатель достиг среди руководителей компаний – 48%, в то время как на знания, умения и навыки делают акцент 69,2% компаний (при выборе ответов на этот вопрос респондентам позволялся множественный выбор ответов, как следствие, итоговые результаты превышают 100% значение).

Оплата обучения сотрудников (%)

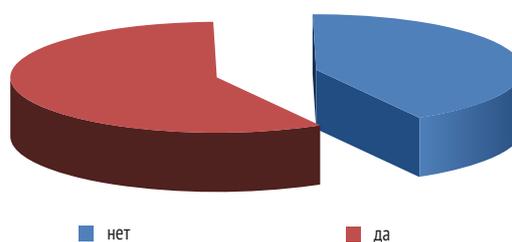


Неединичными являются случаи, когда компании оплачивают некоторые виды обучения сотрудников. Наиболее часто финансируются курсы повышения квалификации, тренинги и работа под руководством наставника (66,1%, 52,5% и 47,5% соответственно). Примерно пятая часть обучения персонала (18,6%) оплачивается в образовательных учреждениях различного типа.

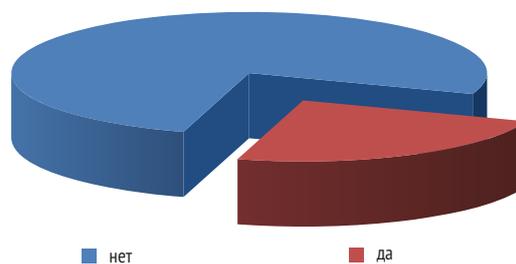
Говоря о внутреннем обучении, представители опрошенных компаний отвечали, что четко сформированная политика обучения персонала существует у 58,2%, из них разработкой профессиональных стандартов (отраслевых, корпоративных) занимается лишь 24,1% организаций.

Учитывать требования профессиональных стандартов, которые будут разработаны в 2013-2014 годах, при формировании и совершенствовании содержания обучения персонала планируют 44% опрошенных. Почти половина компаний (48%) не дали однозначного ответа по данному вопросу, что может говорить, во-первых, об отсутствии четкого понимания среди представителей бизнес-сообщества целей и функций профессиональных стандартов, а во-вторых, что бизнес-среда будет готова учитывать требования данных стандартов, если они будут созвучны требованиям самих компаний.

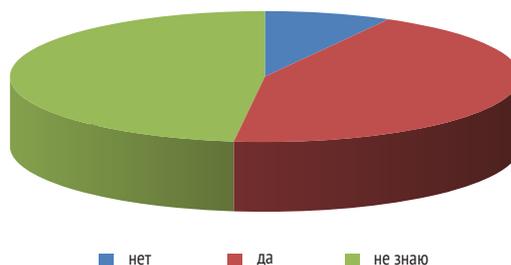
Политика обучения персонала



Организация разработки профессиональных стандартов



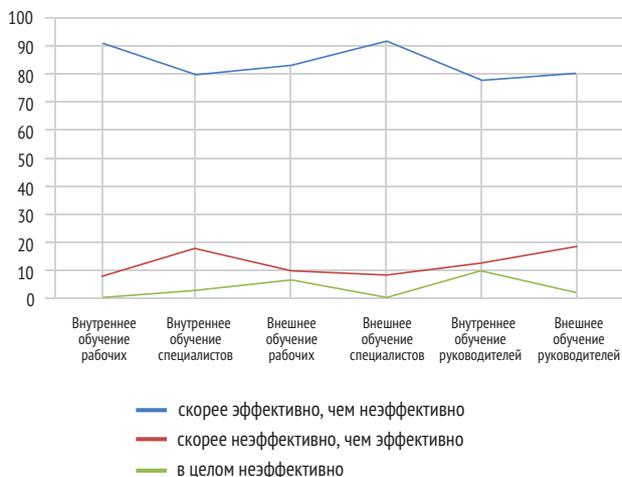
Учет требований профессиональных стандартов



Эффективность обучения персонала (как внутреннего, так и внешнего) представители компаний оценивают по-разному.

Наиболее эффективным признано внешнее обучение специалистов и рабочих (91,3% и 91,5% соответственно), в то время как внутреннее обучение руководителей признано наименее эффективным среди всех групп занятых. Наименьшее количество нареканий среди опрошенных вызывает внутреннее обучение рабочих и внешнее обучение специалистов.

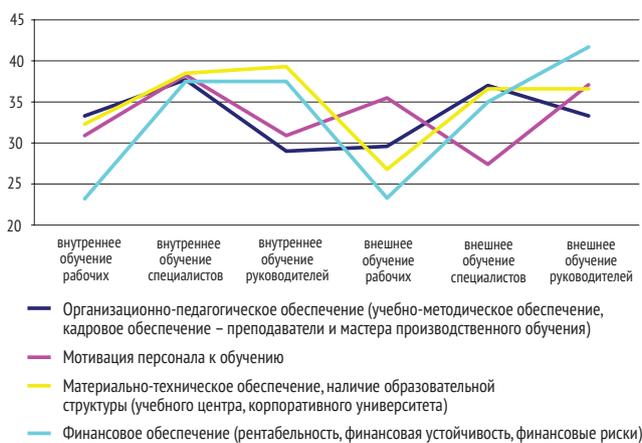
Оценка эффективности обучения (%)



Отвечая на вопросы о создании необходимых условий для обучения персонала, компании примерно одинаково оценили каждый из предложенных параметров. Среднее значение по каждому условию составляет порядка 33%.

Согласно полученным в ходе опроса данным, наибольшее внимание следует уделить внутреннему обучению специалистов, поскольку именно в данной группе были отмечены самые высокие показатели. По сравнению с другими категориями внутреннее обучение специалистов является наиболее нуждающимся в создании дополнительных условий, так как именно здесь три из четырех показателей достигают своих наибольших значений: организационно-педагогическое обеспечение – 37,7%, мотивация персонала к обучению – 38,3% материально-техническое обеспечение – 38,5%.

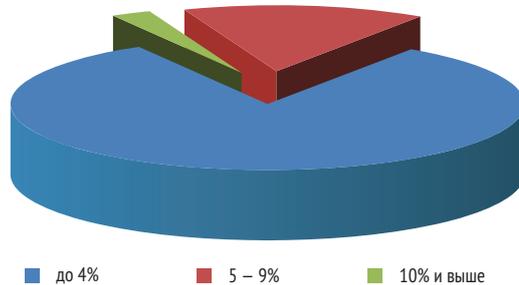
Необходимые условия для обучения (%)



Кроме того, острой является проблема финансирования обучения. Большинство опрошенных компаний полагает, что необходимо увеличить финансовую основу как внешнего, так и внутреннего обучения руководителей (41,7% и 39,3% соответственно), также данный показатель высок для внутреннего обучения специалистов – 37,5%.

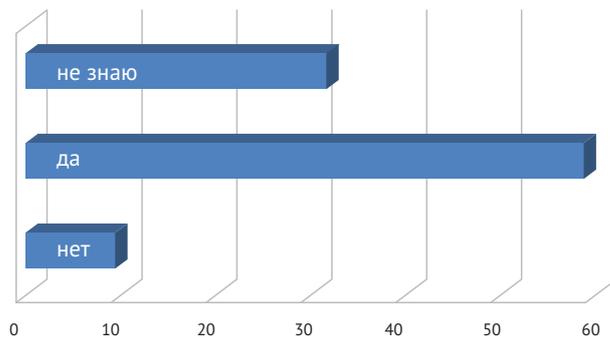
Средний уровень затрат на обучение персонала в процентах от фонда оплаты труда (ФОТ) составляет от 0 до 4%. Данный ответ являлся наиболее популярным среди опрошенных предприятий и составил 82,3%. Примерно шестая часть (15,3%) предприятий тратит на обучение сотрудников от 5 до 9% от фонда оплаты труда, еще 2,4% – от 10 и выше.

Уровень затрат на обучение персонала



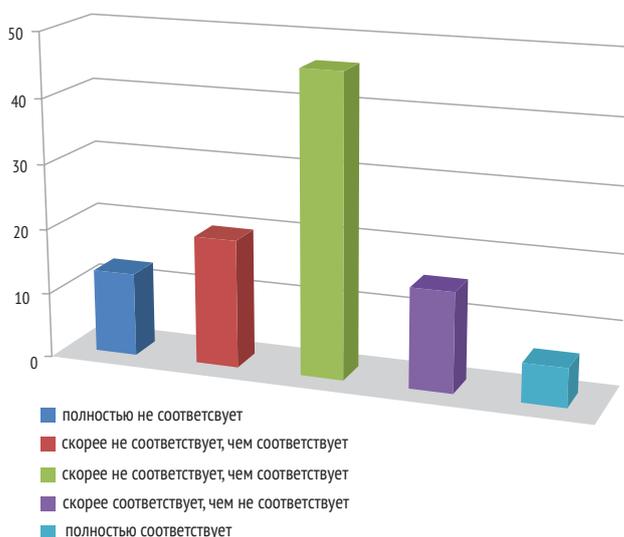
Одним из механизмов, который может оказывать влияние на образовательную политику, компании видят в льготном налогообложении. Исследование показало, что 55,2% компаний считают необходимым внести изменения в Налоговый кодекс РФ в части снижения налоговой базы по налогу на прибыль при реализации внутреннего профессионального обучения персонала, в то время как 29,3% не имеют сформированной позиции в отношении данного вопроса и лишь 8,6% не видят в этом необходимости.

Необходимость изменений в налоговом законодательстве

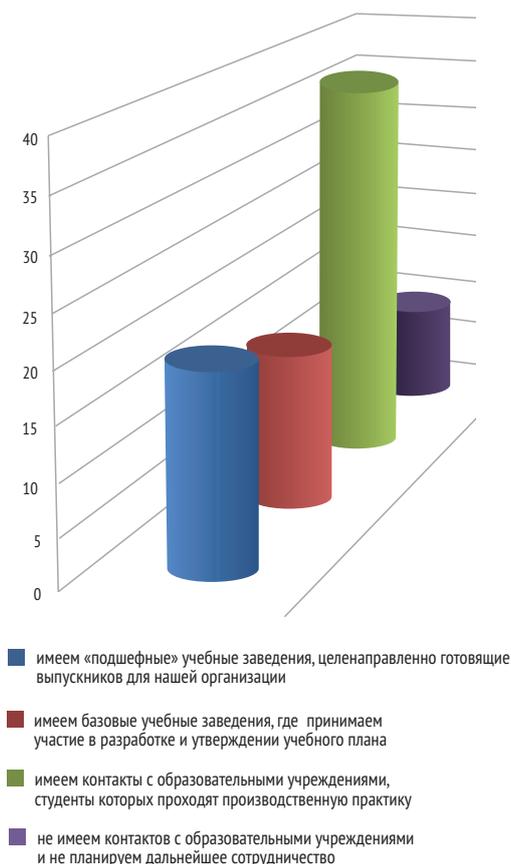


В ходе опроса в отдельный блок были выделены вопросы взаимодействия с государственной системой профессионального образования и оценке ее деятельности.

Оценка профессиональных навыков выпускников (%)



Взаимодействие с образовательными учреждениями (%)



Отвечая на вопросы о выпускниках образовательных учреждений, компании не смогли однозначно определить уровень их профессиональных навыков. Почти половина опрошенных (46,2%) предприятий затруднилась ответить на этот вопрос. Около 20% сообщили, что навыки выпускников скорее не соответствуют, чем соответствуют требованиям рынка труда в их отрасли/области деятельности, 15,4% – скорее соответствует, чем не соответствует, 12,8% – полностью не соответствует. Лишь 6% организаций полностью удовлетворены профессиональным уровнем выпускников.

Подавляющее большинство компаний имеет устойчивые контакты с учреждениями профессионального образования – 90,3%. Из них 37,5% принимают студентов на производственную практику, 19,4% имеют целевые учебные заведения, готовящие выпускников непосредственно для компаний, 15,3% – базовые учебные заведения, где они принимают участие в разработке и утверждении учебного плана. Лишь 9,7% не имеют контактов с образовательными учреждениями и не планируют их в дальнейшем.

Результаты совместного исследования РСПП и НАРК, хотя и отражают только некоторые аспекты процесса организации профессионального обучения кадров в бизнес-сообществе, но тем не менее позволяют выявить современные тенденции процесса корпоративной подготовки профессиональных кадров. И подводя итоги, можно заключить, что российские компании, несмотря на довольно высокую оценку профессионального уровня сотрудников, интенсивно занимаются его развитием (повышением) путем проведения внешнего и внутреннего обучения.

Внешнее обучение является достаточно неоднородным и различается в зависимости от категории работника и вида обучения. Распространенным явлением является оплата тренингов, курсов повышения квалификаций, а также занятий в учреждениях профессионального образования.

На внутреннее обучение направляют в среднем около половины сотрудников организации по каждой группе занятых. Основными целями внутреннего обучения являются приобретение необходимых знаний, умений и навыков, однако образовательные программы для специалистов и руководителей компаний также нацелены на привитие корпоративных культуры и ценностей.

Четко сформированная политика обучения персонала существует более чем у половины опрошенных организаций.

Разработкой профессиональных стандартов занимается менее четверти опрошенных. Учитывать требования профессиональных стандартов, разработка которых запланирована на 2013-2014 годы согласно распоряжению Правительства Российской Федерации № 2204-р от 29 ноября 2012 года, в разработке и модернизации содержания обучения планирует менее половины компаний, что говорит о необходимости популяризации идеи профессиональных стандартов в бизнес-среде.

Данная деятельность становится особенно актуальной в связи с принятием в 2012 году Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», который вводит новые механизмы влияния работодателей и их объединений на содержание и результаты профессионального образования и обучения. К таким механизмам относятся профессиональные стандарты, квалификационные требования которых планируют учитывать при формировании федеральных государственных образовательных стандартов, и профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ, реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Инициативная деятельность работодателей и их объединений должна быть направлена на разработку и внедрение профессиональных стандартов, проведение профессионально-общественной аккредитации программ, то есть на формирование системы независимой оценки качества профессионального образования.

В целом компании, принявшие участие в опросе, положительно оценивают опыт организации профессионального обучения, отмечая необходимость повышения финансирования обучения, а также внесения изменений в законодательную базу Российской Федерации, в том числе в части снижения налоговой базы по налогу на прибыль при реализации программ профессионального обучения персонала.