

.....И.А. Ахметова

.....Д.К. Шигапова

М.А.Валиуллин

## Профессиональное обучение кадров: региональный аспект.

Среди факторов, непосредственно воздействующих на профессионально-квалификационные и личностные характеристики работников, и соответственно формируя величину кадрового потенциала предприятия, профессиональное обучение занимает одно из первых мест.

Причём важно иметь в виду, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на предприятиях РТ, несмотря на переживаемые трудности, остаётся самым массовым видом профессионального обучения. В настоящее время можно выделить две основные модели поведения предприятий республики при выборе видов профессионального обучения.

Первая модель предполагает ориентацию на широкомасштабную переподготовку кадров. При этом цели переподготовки и условия, в которых она осуществляется, могут быть самыми разными, а именно:

– переподготовка на предприятиях, осваивающих новые виды деятельности; переподготовка для уже имеющихся на предприятии вакантных рабочих мест с целью сохранения высококвалифицированных рабочих кадров;

– переподготовка работников, подлежащих увольнению, до расторжения трудового договора.

Для второй модели характерно сохранение прежней структуры обучения по видам. И если изменения происходят, то они касаются лишь объектов подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

В условиях усиливающейся конкурентной борьбы, несмотря на скудность инвестиций, приоритет получает первая из рассмотренных моделей. Это не означает, что предприятия региона полностью прекратят подготовку новых

рабочих или резко уменьшат численность повышающих квалификацию, но общее соотношение изменится. На наш взгляд, перспективным направлением повышения квалификации кадров в РТ является включение опережающего подхода к обучению **в систему непрерывного фирменного профессионального образования персонала.**

Такая постановка вопроса обуславливается тем, что сегодня в целях повышения эффективности своей работы предприятия региона все чаще прибегают к высвобождению работников. Соответственно, особую актуальность приобретает их опережающее обучение и трудоустройство на других участках.

Реализация предлагаемого подхода, существенно облегчается использованием возможностей Региональной программы упреждающих мер по преодолению негативных последствий влияния глобального финансового кризиса в Республике Татарстан, утвержденной распоряжением Президента Республики Татарстан от 14.01. 2009 № 6, включающей подготовку и переподготовку кадров по различным профессиям на базе учебных комбинатов и учебных центров, ориентацию молодежи на инженерные профессии и др.

В частности, в системе опережающего обучения, на организацию которого выделены в бюджете Региональной программы значительные средства – 70,1 млн. руб., предполагается реализовать следующие образовательные программы:

– основные профессиональные образовательные программы, предусматривающие получение соответствующего уровня профессионального образования или достижение более высокого образовательного уровня (образовательного ценза);

– дополнительные профессиональные образовательные программы, не сопровождающиеся повышением образовательного уровня обучающегося;

– программы ускоренной профессиональной подготовки работника на основе имеющегося у него уровня образования.

Опережающий подход к обучению кроме составления программ обучения включает обеспечение средствами повышения эффективности самого процесса подготовки (учебные материалы, ориентированные на ученика, индивидуализация

обучения, этого процесса, а также систематический контроль за усваиваемыми знаниями и навыками).

Опережающий подход к обучению, будучи более гибким, чем традиционная система, быстрее реагирует на стремительную смену технологий, потребности рынка труда. Система предусматривает индивидуальный подход, тесный психологический контакт между обучающим и обучаемым, что позволяет выявлять способности последнего. Обеспечивая большую эффективность с точки зрения качества приобретаемых трудовых навыков, она требует меньше затрат (из-за сокращения сроков обучения). Возможность же выбрать те учебные программы, которые слушателю необходимы как в данное время, так и в будущем, помогает более быстрой его адаптации к ситуационным изменениям.

На наш взгляд, применение опережающей системы обучения на предприятиях РТ, позволит особенно в перспективе, при ускорении технических и структурных изменений в экономике региона, более гибко реагировать на потребности предприятий в квалифицированных кадрах. Поэтому речь должна идти не о единственном акте подготовки кадров по профессиям, необходимым для региона, а о внедрении опережающей методологии на правах юридически оформленного непрерывного метода обучения персонала.