

РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КАДРОВ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

Дополнительное образование взрослых – одно из ведущих видов образования, охватывающее значительную и постоянно увеличивающуюся часть работоспособного населения. Оно призвано решать задачи обеспечения отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации, кадровой поддержки инновационных процессов, удовлетворения граждан в профессиональном совершенствовании.

Additional education of adults is one of the leading types of education involved considerable and ever-increasing part of labor pool. It is intended to solve a problem of providing industries with professional staff of required skill level, personnel support of innovative process, accomplishment of citizens in professional development.

Приоритет образованности и профессионализма, спрос со стороны инновационной экономики на высококвалифицированные кадры обуславливают возрастание роли дополнительного образования взрослых.

Резко возросшая потребность в непрерывном дополнительном образовании взрослых продиктована высокой социально-экономической динамикой современного общества, существенными демографическими изменениями, ростом общей образованности населения, увеличением свободного времени взрослого населения.

Таким образом, наблюдается тенденция превращения дополнительного образования взрослых как объективной общественной потребности в особенность жизнедеятельности человека, расширяющую его возможности и повышающую уровень общей активности и самоорганизации. Об этом свидетельствует статистика различных стран. По оценкам зарубежных экспертов, за последние 30 лет отмечается постоянный рост процента взрослого населения, участвующего в дополнительном обучении. Так, в США эта цифра составляет 40%, в Германии – 43%. Аналогичная статистика имеется по большинству европейских стран.

В Республике Беларусь, в отличие от других стран, сохранена и развивается инфраструктура дополнительного образования взрослых. Ежегодно дополнительным образованием взрослых охвачено более 500 тыс. чел., образовательные программы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров реализуют более 400 учреждений.

Дополнительное образование взрослых в Республике Беларусь представляет собой гибкую, мобильную и постоянно развивающуюся систему. Качественно новый этап развития дополнительного образования взрослых начался в связи с вводом в действие Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс) [1].

Если ранее под дополнительным образованием взрослых понимались повышение квалификации, переподготовка, стажировка, профессиональная подготовка и обучение на курсах целевого назначения, то в соответствии с Кодексом оно включает реализацию 12 образовательных программ. В республике создана образовательная инфраструктура дополнительного образования взрослых. Так, только повышение квалификации и переподготовку осуществляют свыше 300 учреждений высшего образования (их подразделений), где ежегодно проходят обучение свыше 600 тыс. чел.

В экономически развитых странах в качестве новой устойчивой тенденции отмечается появление и значительное развитие корпоративного образования в лице учреждений образования, специально создаваемых «внутри» крупных компаний для постоянного повышения профессионального уровня своих сотрудников.

В определенной мере понятие «корпоративное образование» можно применить к системе организаций потребительской кооперации Республики Беларусь, которая представляет собой крупную общественно-массовую и многоотраслевую систему. Успешная реализация стратегии ее развития, выбор наиболее эффективных методов хозяйствования зависит от кадрового потенциала, его компетентности и ответственности.

В настоящее время в организациях и на предприятиях потребительской кооперации занято свыше 83 тыс. чел. Удельный вес руководителей и специалистов в общей штатной численности по

Белорусскому республиканскому союзу потребительских обществ (далее – Белкоопсоюз) составляет 16,1%.

В организациях Белкоопсоюза сложилась система непрерывного профессионального образования (обучения) кадров, включающая подготовку кадров в учреждениях образования (в систему организаций Белкоопсоюза входят учреждение высшего образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» и 7 колледжей), подготовку кадров высшей научной квалификации, переподготовку и повышение квалификации руководящих работников и специалистов, стажировку, подготовку и обучение кадров в организации. Благодаря сложившейся системе кооперативного образования наметилась тенденция повышения образовательного уровня работников потребительской кооперации. Удельный вес работников с высшим образованием составляет 12,6% от общей численности, в том числе среди руководителей и специалистов – 59%.

Руководящие работники и специалисты потребительской кооперации получают непрерывное профессиональное образование при освоении содержания образовательных программ повышения квалификации, переподготовки кадров, стажировки и обучения в организациях. Так, в 2011 г. прошли повышение квалификации, стажировку, профессиональную подготовку, переподготовку 6 138 чел., или 6,7% от общей численности работников. Всеми видами обучения было охвачено 50,8% руководителей, специалистов, рабочих (служащих).

Повышение квалификации в учреждениях дополнительного образования прошли 2 111 чел., в том числе 1 404 руководителя и специалиста, 707 рабочих (служащих). В то же время ежегодная потребность в повышении квалификации руководителей и специалистов составляет 3 027 чел. Следовательно, меньше половины руководителей и специалистов (46,4%) проходят повышение квалификации в соответствии с установленными требованиями [2].

Вместе с тем имеются и определенные недостатки в системе кооперативного образования. Например, не выполняются требования законодательства в части обязательного повышения квалификации руководящих работников, в том числе назначаемых на новые должности, а также установленной периодичности повышения квалификации руководящих работников и специалистов; остается низким процент руководящих работников, прошедших подготовку (переподготовку) в сфере управления и имеющих квалификацию в соответствии с квалификационными требованиями; имеются проблемы в материально-техническом и учебно-лабораторном обеспечении, что объективно препятствует повышению качества образования.

Основные задачи и направления дополнительного образования кадров потребительской кооперации определены в Программе кадрового обеспечения потребительской кооперации Республики Беларусь «Кадры за 2011–2015 гг.», постановлениях Правления Белкоопсоюза «Об организации дополнительного образования работников потребительской кооперации и путях повышения его эффективности» и «О работе с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации» [2–4].

Непрерывное профессиональное образование руководящих работников и специалистов потребительской кооперации направлено на их профессиональное совершенствование, освоение новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, формирование профессиональных навыков. При этом следует учитывать современные подходы к обучению:

- обновляется содержания учебных программ обучения, направленных на развитие и совершенствование базовых компетенций, включающих способность и умение учиться, нацеленность на результат, и специальных компетенций, включающих знания и умения, связанные с профессиональной деятельностью;

- базисным нововведением является утверждение креативного подхода в образовательном процессе, делающего упор не на запоминание нормативного объема знаний в области экономики, учета, анализа, контроля и усвоение навыков, а на развитие творческих способностей обучаемых, умение ориентироваться в быстро меняющихся условиях и находить нестандартные решения новых проблем, возникающих в условиях конкурентного рынка;

- совершенствование процесса обучения кадров связано с использованием новых информационных технологий, что позволяет соединить логический и образный методы освоения новых знаний и многократно повышает продуктивность процесса обучения (особое значение приобретает использование возможностей дистанционного обучения с применением современных информационных технологий).

Дальнейшее развитие системы дополнительного образования взрослых в организациях потребительской кооперации предполагает следующие направления:

1. Определение потребности в кадрах и планирование их непрерывного обучения, для чего необходимо:

- каждой кооперативной организации выяснить потребности в кадрах в целом и в разрезе отдельных категорий специалистов, четко сформулировать квалификационные требования к ним;
- в областных и районных кооперативных организациях разработать перспективные планы переподготовки и повышения квалификации кадров на 5 лет, формирования на их основе годовых планов с соблюдением установленной периодичности, а также их исполнения;
- по каждому субъекту хозяйствования сформировать банк данных руководящих работников и специалистов (с указанием фамилии, имени, отчества, возраста, должности, полученного образования, сроков повышения квалификации, стажировки, переподготовки);
- осуществлять выдвижение лиц на должности руководителей и специалистов в соответствии с требованиями квалификационных характеристик;
- обеспечить направление вновь назначенных руководителей на стажировку в базовые организации, определенные для соответствующей категории руководителей;
- руководителям организаций отобрать наиболее результативные образовательные программы и методы обучения кадров.

2. Повышение качества дополнительного образования кадров на основе следующего:

- внедрения креативного подхода, ориентированного на развитие творческих способностей обучаемых, умение ориентироваться в быстро меняющихся условиях и находить нестандартные решения новых проблем (необходимо сочетание практической направленности с теоретической подготовкой; широкое использование интерактивных, практико-ориентированных форм и методов обучения; использование профессионального опыта и знаний высококвалифицированных практиков, ведущих ученых и преподавателей-консультантов; мониторинг качества обучения);
- использования возможностей дистанционного обучения с применением современных информационных технологий и путем разработки обучающих продуктов, позволяющих профессионально осуществлять обучение компетентного руководителя или специалиста на рабочем месте;
- организации обучающих курсов по актуальным вопросам, касающимся экономической, финансовой маркетинговой и внешнеэкономической деятельности, менеджмента, применения специализированных программных продуктов;
- расширения перечня образовательных и консультационных услуг для определенных категорий слушателей (проведение тренингов, семинаров, в том числе по месту нахождения заказчика).

Безусловно, ведущим учреждением образования Белкоопсоюза, осуществляющим обучение по образовательным программам дополнительного образования взрослых, является Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации (далее – университет). Развитие дополнительного образования взрослых является одним из стратегических направлений развития университета.

На факультете повышения квалификации и переподготовки университета осуществляются переподготовка, повышение квалификации руководящих работников и специалистов для системы потребительской кооперации. Так, за 2013/2014 учебный год прошли повышение квалификации 52 категории руководящих работников и специалистов общей численностью 1 116 чел. Кроме того, университет определен одним из базовых учреждений высшего образования Республики Беларусь по повышению квалификации и переподготовке специалистов ведомственных контрольно-ревизионных служб.

Таким образом, обеспечение развития дополнительного образования рассматривается как инструмент экономической и кадровой политики потребительской кооперации, направленной на повышение конкурентоспособности предприятий и организаций и обеспечение профессиональной мобильности кадров.

Список литературы

1. **Кодекс** Республики Беларусь об образовании : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 13 янв. 2011 г., № 243-3 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология ПРОФ'2012 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2014.

2. **Об организации** дополнительного образования работников потребительской кооперации и путях повышения его эффективности» : постановление Правления Белкоопсоюза от 11 апр. 2012 г. № 6. – Минск : Белкоопсоюз, 2012. – 7 с.

3. **О работе** с руководящими кадрами в системе потребительской кооперации : постановление Правления Белкоопсоюза от 21 дек. 2012 г. № 424. – Минск : Белкоопсоюз, 2012. – 11 с.

4. **Программа** кадрового обеспечения потребительской кооперации Республики Беларусь «Кадры 2011–2015 гг.» : утв. постановлением Правления Белкоопсоюза от 27 окт. 2010 г. № 22. – Минск : Белкоопсоюз, 2010. – 44 с.