

© 2013 г. Л.Д. Гармидер
УДК 330

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ПРОЦЕССА НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Переход экономики страны на инновационный путь развития обусловил необходимость профессиональной подготовки специалистов в сфере торговли. Главная особенность торгового бизнеса – социальная направленность его деятельности, указывает на необходимость активного развития кадрового потенциала торговых предприятий. Особенную актуальность эта проблема приобретает в условиях перехода предприятий торговли к международным стандартам. В современном обществе знание все в большей степени становится товаром и, как любой товар, требует хорошего содержания. Значительное сокращение жизненного цикла профессиональных знаний обуславливает необходимость на предприятиях, которые хотят конкурировать на рынках в условиях процесса глобализации, формировать системы непрерывного профессионального обучения и подготовки кадров.

Следует отметить, что на сегодняшний день, имеется достаточно большое количество различных точек зрения в определении «непрерывного образования». Среди ученых, уделявших в своих исследованиях проблемам непрерывного образования особое внимание, находятся С. Коэн, Р. Даве, В. Вершловский, В. Онушкин, Ю. Кулюткин, А. Даринского, А. Владиславлев, Ю. Одегов и П. Журавлев, В. Скворцов, П. Новиков, В. Зуев, А. Кибанов, Л. Кортенко и др. (см. табл. 1). Характерно, что в большинстве определений нет существенных различий. Практически все авторы едины в выяснении содержательной стороны непрерывного профессионального образования, рассматривают его как объективную необходимость обновления профессиональных знаний. Отличия касаются, главным образом, состава функций и масштабов применения.

Определения непрерывного образования

Автор	Определение
Вершловский С.Г. [1]	«...процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества»
Онушкин В.Г., Кулюткин Ю.Н. и др. [2]	«...единый, целостный процесс, состоящий из двух основных этапов – обучения и воспитания, предшествующего трудовой деятельности (детско-юношеское образование) и последующего образования, построенного на чередовании периодов учебы в специально созданных учреждениях (образование взрослых) и общественно-практической деятельности в сфере общественного производства»
Даринский А.В. [2]	«...организационный принцип построения народного образования, обеспечивающий возможность использования каждым человеком на протяжении всей его жизни различных образовательных учреждений и позволяющий ему рационально сочетать образование с самообразованием. Оно выступает также и как развитие самого содержания образования, т.к. в процессе обучения и самообразования происходит развитие человека, расширяются и углубляются его знания, совершенствуются умения и навыки, формируются мировоззрение и мораль...»
Владиславлев А.П. [2]	«...систематическая, целенаправленная деятельность по получению и совершенствованию знаний, умений и навыков как в любых видах общих и специальных учебных заведений, так и путем самообразования»
Турченко В.Н. [2]	«...процесс целенаправленного систематического формирования человека, подчиненный задачам воспитания определенных качеств личности, ее знаний, навыков, ценностей и норм поведения, процесс, который длится всю жизнь»
Коэн В. [3]	«...непрерывное, перманентное, пожизненное занятие. Это процесс, который начинается с рождением человека и заканчивается с его смертью, а затем подхватывается и продолжается другими людьми в бесконечной непрерывности»
Даве Р. [3].	«...всестороннее понятие, включающее формальное – formal, неформальное – non-formal и внеформальное – informal (кино, радио, видео, телевидение, книга и т. п.) обучение инди-

	вида с целью достижения им наиболее полного развития в личностной, социальной и профессиональной жизни, продолжающееся на протяжении всей его жизни»
Одегов Ю.Г. и Журавлев П.В. [4]	«...не эпизодическое переобучение работников в связи с устареванием их квалификации, а планируемый на основе прогнозов развития средств производства преемственный процесс систематического повышения квалификации и расширения ее обмена по принципу перехода от менее к более сложным профессиям, от узкой специализации к многопрофильности»
Скворцов В.Н. [5]	«...системно-организованный процесс образования людей на протяжении всей их трудовой жизни, в основе которого лежат нормативные предписания, обязывающие работодателя обеспечить работнику необходимые и достаточные условия для приращения профессиональных знаний и умений всякий раз, ..., что позволяет ему оставаться эффективным работником, конкурентоспособным на внутреннем и внешнем рынках труда и сохранять социальные условия жизни, адекватные уровню его профессионального рейтинга на рынке труда»
Новиков П.М., Зуев В.М. [6]	«...процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества; использование совокупности информационных источников (включая систему образования) для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в саморазвитии во всех сферах профессиональной и общественной деятельности»
Кибанова А.Я. [7]	«...процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни, способствуют постоянному его развитию, вовлекают его в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами поведения (общения)»
Кортенко Л. В. [8]	«... процесс передачи новых профессионально-значимых знаний, умений, навыков и их апробация в профессиональной деятельности, соответствующая целям профессионального развития, потенциальным возможностям и качеству первоначальной подготовки»

Анализ определений показал, что непрерывное образование в работах ведущих исследователей определяется в таких контекстах как: способ и процесс, деятельность, система, принцип преобразования и реформирования всей системы образования. При определении понятия «непрерывное образование», по нашему мнению, следует рассматривать непрерывное образование как целостный процесс, обеспечивающий поступательное развитие творческого потенциала личности и всестороннее обогащение ее духовного мира. Европейская комиссия и страны-члены ЕС определили процесс непрерывного образования в рамках Европейской стратегии занятости как всестороннюю учебную деятельность, осуществляемую на постоянной основе с целью улучшения знаний, навыков и профессиональной компетенции [9]. Обучение становится важным конкурентным преимуществом, и его необходимо рассматривать не просто как средство повышения квалификации персонала, а как способ развития предприятия.

При определении непрерывного развития кадрового потенциала торгового предприятия мы придерживаемся точки зрения З.Д. Жуковской, Л.В. Квасовой, В.Н. Фролова которые под непрерывным образованием предлагают понимать «...повторяющийся процесс обновления набора компетенций специалиста в результате целенаправленного организованного воздействия, т.е. многократное обучение (включая самообразование) специалиста в зависимости от потребностей его профессиональной деятельности» [10].

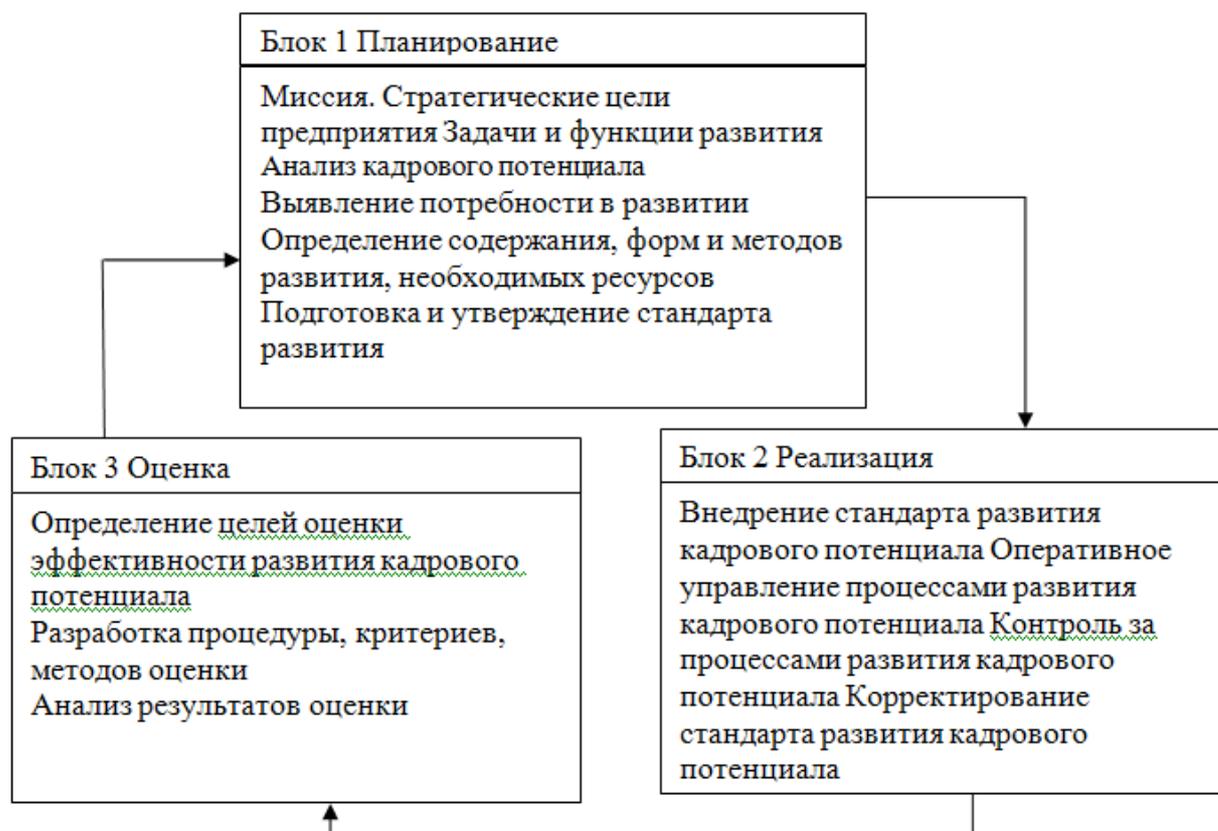
Итак, процесс непрерывного развития кадрового потенциала является сложным, целостным структурированным и осуществляется циклично. Каждый цикл предполагает реализацию трех последовательных блока, характеризующих его основные направления деятельности (см. рис. 1): Блок I (планирование) включает в себя анализ, определение потребностей и целей развития, детальную разработку критериев оценки развития; Блок II (реализация) подразумевает непосредственную подготовку, организацию и проведение развития; Блок III (оценка) является этапом мониторинга, отслеживания эффективности развития. По окончании первого цикла процесса начинается новый цикл. В начале нового цикла происходит расширение круга людей, вовлеченных в процесс развития. В этом случае необходимо создать условия для поддержки продолжающегося процесса развития кадрового потенциала. И здесь как раз речь может

идти о расширенном спектре подходов, поддерживающих процесс персонального развития. Помимо основного учебного процесса важным является процесс обучения через опыт. Принцип обучения через опыт был раскрыт в виде теоретической модели, которая известна как «Цикл эмпирического познания». Системность непрерывного развития кадрового потенциала реализуется в наличии обратной связи в данном процессе. Результаты последнего этапа (оценки развития кадрового потенциала) анализируются и учитываются в Блоке I (планировании дальнейшего развития кадрового потенциала предприятия).

Модель процесса непрерывного развития кадрового потенциала предприятия разработана нами на основе концепции непрерывного обучения в соответствии с циклом улучшения PDCA Деминга. Модель обучения кадрового потенциала предприятия предусматривает осуществление восьми этапов работ, которые эквивалентны фазам цикла улучшения PDCA Деминга [11]. В соответствии с данной моделью обучения непрерывное развитие кадрового потенциала торгового предприятия представляет собой процесс непрерывного профессионального образования, целью которого является непрерывное совершенствование и развитие профессионально-квалификационных знаний, умений и навыков, соответствующих меняющимся потребностям предприятия и рынка труда.

Особенностями предлагаемой модели непрерывного развития кадрового потенциала предприятия являются: учет специфики развития кадрового потенциала; предоставление руководителям возможности параллельного управления процессами развития кадрового потенциала и производственными процессами; реализация условий эффективности развития кадрового потенциала. Модель акцентирует внимание на необходимости формирования потребности руководителей и персонала предприятия в развитии на основе стратегических целей предприятия.

Модель процесса непрерывного развития кадрового потенциала предприятия



Грамотная политика предприятия в отношении обучения должна сочетать цели предприятия и работника, потому что мотивированный сотрудник лучше усваивает полученный материал и применяет его на практике. Целью такого подхода является создание многомерной образовательной среды, а также формирование многокомпонентности содержания непрерывного профессионального развития. Достижение стратегических планов современного торгового предприятия возможно, на наш взгляд, только при условии непрерывного повышения образовательного уровня персонала. Согласно предлагаемой модели основу непрерывного профессионального развития составляют: непрерывность, технологичность, интегративность, демократизм, всеобщность, гибкость, вариативность и завершенность образования с учетом образовательных потребностей сотрудников, особое внимание уделяется переходу предприятия в режим саморазвития. Следует отметить, что предлагаемая циклическая модель процесса непрерывного развития кадрового потенциала

представляет собой форму, которую необходимо применить для данной конкретной организации, исходя из этапа ее развития, исходя из ее культуры и особенностей текущей ситуации. Логика развертывания процесса остается неизменной в любых условиях, форма же его должна оставаться индивидуально специфической. В этой связи в целях эффективного применения предлагаемой модели непрерывного развития кадрового потенциала предприятия необходимо адаптировать базовую модель к условиям функционирования конкретного предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Вершиловский С.Г.* Непрерывное образование (историко-теоретический анализ феномена) // [Электронный ресурс]: <http://ext.spb.ru/>
2. Сущность непрерывного образования // [Электронный ресурс]: <http://www.gim1.ru>
3. Гуманистические тенденции в развитии непрерывного образования взрослых в России и США / Под ред. М. В. Кларина, И. Н. Семенова. М., 1994.
4. *Одегов Ю.Г.* Управление персоналом, оценка эффективности. М., 2007.
5. *Скворцов В.Н.* Социально-экономические проблемы теории непрерывного образования. СПб., 2004.
6. *Новиков П.М., Зуев В.М.* Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие. М., 2000.
7. Управление персоналом организации / Под ред. Кибанова А.Я. М., 2010.
8. *Кортенко Л.В.* Усовершенствованная система управления профессиональным развитием персонала // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 3 (141). Экономика. Вып. 19.
9. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза // Общество «Знание» России, 2001. [Электронный ресурс]: <http://www.znanie.org/>
10. *Жуковская З.Д., Квасова Л.В., Фролов В.Н.* О концепции непрерывного образования [Электронный ресурс]: <http://logosbook.ru/>

11. Управление качеством продукции. Инструменты и методы менеджмента качества / С.В. Пономарев [и др.]. М., 2005.

L I T E R A T U R E

1. *Vershlovskiy S.* Continuing education (historical and theoretical analysis of this phenomenon) // [Internet resource]: <http://ext.spb.ru/>
2. The essence of the continuous education // [Internet resource]: <http://www.gim1.ru>
3. Humanistic trends in the development of adult education in Russia and the U.S. / Edited by M.V. Klarina, I.N. Semyenova. M., 1994.
4. *Odegov YU.G.* The management of staff, the assessment of the effectiveness. M., 2007.
5. *Skvortsov V.N.* The social and economic problems in the theory of continuous education. 2-nd publication summary / introduction Lobanova N.A. St. Petersburg, 2004.
6. *Novikov P.M., Zuev V.M.* Ahead professional education: scientific and practical handbook. M., 2000.
7. The management of staff of the organization / Edited by Kibanov A.YA. M, 2010.
8. *Kortenko L.V.* The advanced control system of staff professional development // Journal of Chelyabinsk State University. 2009. № 3 (141). Economics. Part. 19. [Internet resource]: <http://www.lib.csu.ru>
9. A Memorandum by continuing education the European Union // The Society "Knowledge" of Russia, 2001. [Internet resource]: <http://www.znanie.org/>
10. *Zhukovskaya Z.D., Kvasova L.B., Frolov V.N.* On the concept of continuing education [Internet resource]: <http://logosbook.ru/>
11. The management of the product quality. Tools and methods of quality management / S.V. Ponomaryev. M., 2005.

Днепропетровский университет

им. Альфреда Нобеля, Днепропетровск, Украина

12 января 2013 г.