

Досвід Великобританії у сфері стандартизації процесу навчання кадрів на підприємствах та його актуальність для України

У статті розглядається досвід Великобританії з розробки та впровадження національного стандарту з професійної підготовки кадрів на підприємстві "Інвестори в людей" (Investors in People). Розкрито основні переваги стандарту та результати його впровадження.

інвестори в людей, стандарт, стратегія розвитку людських ресурсів, навчання кадрів, розвиток робочої сили, інвестиції у навчання

В умовах існування гострої потреби підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили особливої уваги заслуговує питання впровадження в країні дієвої моделі навчання протягом життя та, зокрема, її невід'ємної складової, навчання на підприємствах, на яких проходить більша частка трудового життя працездатного населення. На жаль, на сучасному моменті дана ланка в системі підготовки кадрів майже не діє на вітчизняних підприємствах, а там де і діє, як правило, не забезпечує реальні потреби підприємств у підготовці кадрів. При цьому, дані проблеми, що існують у зазначеній сфері характерні не лише для нашої країни. З ними зіштовхувались і продовжують періодично стикатися більшість як середньо-, так і високорозвинених країн. У зв'язку з цим, досить ефективним є досвід Великобританії щодо формування системи підготовки кадрів на власних підприємствах.

Питанням професійного розвитку приділяли увагу багато як зарубіжних, так і вітчизняних вчених таких як: С. Аржиріс, Д. Парсон, Дж. Грехем, В. Савченко, О. Грішнова, Г. Щекін [1;2;3;5;6].

У той же час, вітчизняними дослідниками майже не приділяється увага питанням стандартизації процесу професійної підготовки кадрів на рівні підприємства. У зв'язку з цим, метою даної статті є вивчення досвіду Великобританії у використанні стандарту з професійної підготовки кадрів на підприємстві "Інвестори в людей".

У 80-ті роки у Великобританії була опублікована велика кількість звітів, про роботу Британської економіки, де проводились невтішні порівняння зі станом економіки інших країн в цілому, зокрема Японії та Західної Німеччини. Національне бюро з економічного розвитку у співпраці з тодішньою комісією з обслуговування людських ресурсів були організаторами більшої частини цієї роботи [4]. Так, більшість з попередніх аналітичних оглядів зводилися до висновків про те, що високий рівень професійних навичок робочої сили і зростання обсягів інвестицій у навчання в цих країнах призвели до значного підвищення ефективності роботи компаній і збільшили рівень національної конкурентоспроможності.

Це відобразилось у багатьох ініціативах у Великобританії, розпочатих Департаментом з освіти та зайнятості (зараз департамент з освіти та професійних навичок - DfES) і його попередниками для того, щоб удосконалювати обсяги та якість навчання, як з допомогою освітніх установ, так і компаній. Стандарт з управління професійною підготовкою кадрів на підприємстві "Інвестори в людей" (ІІР) став наступною ініціативою, яка на основі впровадження відповідного стандарту мала забезпечити ще більшу організаційну спрямованість на збільшення обсягу інвестицій підприємств у розвиток людського капіталу.

Комітет з розробки Національних цілей з професійної освіти та підготовки був створений у результаті прийняття концепції “Зайнятість у 90-х роках” змістом якої визначалось два головних завдання:

- створити TECs (місцеві ради з навчання та підприємництва);
- розробити стратегію, яка буде спрямована на стимулювання роботодавців збільшувати їх активність у відношенні до навчання і розвитку своєї робочої сили.

Стратегія розроблялась протягом дев’яти місяців декількома робочими групами і результатом їх роботи став стандарт “Інвестори в людей” (Investors in People -ІР). ІР - це національний стандарт для інтегрування навчальної діяльності організації із стратегією та тактично-оперативними завданнями бізнесу. Ця ініціатива базувалась на дослідженні найбільш ефективної діяльності кращих роботодавців у сфері розвитку персоналу. Найкращу "практику", що була покладена в основу стандарту, відібрали після того як вивчили велику кількість організацій, які успішно організували свій бізнес у всіх секторах економіки. Результатом такої стратегії стали також багато інших ініціатив, здійснених Департаментом з освіти та зайнятості (DfEE), як наприклад Національні Премії з професійного навчання (National Training Awards) та навчальна програма з розвитку бізнесу (Business Growth Training). Урядові департаменти взагалі і Департамент освіти та зайнятості, зокрема, пройшли складний шлях до втілення активної політики на ринку праці, щоб уникнути безробіття та збільшити інвестиції в навчання. Природньо, що деякі ініціативи були розкритиковані за багатьма параметрами: наприклад, привабливість, неефективність, також звинувачення в статистичних маніпуляціях у результатах досліджень [3].

Ініціатива ІР успадкувала багато упереджень на організаційному рівні і також на рівні вищого керівництва, але була визнана успішною не дивлячись на первісну критику.

Явна і зростаюча підтримка зазначеної ініціативи як великими, так і малими роботодавцями, які успішно впровадили даний стандарт, відіграла велику роль у зростанні довіри до даного стандарту. До 18 жовтня 1996 року 4,160 компаній пройшли сертифікацію на стандарт ІР (у 1998 році ця цифра складала 10,000), а 20,638 взяли на себе зобов’язання працювати у відповідності до стандарту (у 1998 році ця цифра складала біля 40 тис. підприємств).

При цьому необхідно зазначити, що виокремлюють дві категорії підприємств, які впроваджують стандарт “Інвестори в людей”. Так, до першої категорії належать “визнані” роботодавці, які формально пройшли через апробацію ІР стандарту і які дотримуються вимог стандарту. До другої належать “претенденти”- ті роботодавці, які тільки включені у дану програму і почали процес впровадження стандарту і висловили згоду дотримуватися його вимог. Невелика, але суттєва кагорта “визнаних” роботодавців пройшли через обов’язковий 3-х річний процес впровадження стандарту, взяли на себе довгострокові зобов’язання і тим самим виявилися у числі перших, хто досяг успіхів.

Ініціатива ІР, фінансується урядом та адмініструється на місцевому рівні через Ради з навчання і підприємництва (TECs/LECs), які пізніше були перетворені у Ради з навчання та навичок (LSC) під суворим контролем, який здійснює “Інвестори в людей ВБ”. Остання є неприбутковою громадською організацією, яка була ліцензована Департаментом освіти та зайнятості з метою контролю й розвитку стандарту ІР в межах всієї країни.

Компанії, які дотримуються стандарту ІР регулярно переглядають потреби у навчанні і розвитку всіх своїх працівників. Ресурси, які необхідні для навчання і розвитку мають бути чітко визначені у бізнес-плані. Менеджери повинні нести відповідальність за постійне погодження потреб з кожним працівником у контексті завдань виробництва.

Компанії, які є послідовниками стандарту ІР займаються професійною підготовкою та розвитком окремих осіб як при прийомі на роботу, так і під час їх подальшої діяльності. Всі працівники мають стимулюватися щодо самоідентифікації потреб у професійному розвитку, а також у їх подальшому задоволенні у відповідності до потреб конкретних робочих місць.

Організація типового навчання за допомогою роботодавців має включати:

- фінансування екстернатних курсів з професійної підготовки для працівників, а також їх участі у відповідних семінарах та конференціях;
- створення чи удосконалення системи ідентифікації потреб організації з навчання;
- залучення своїх працівників до участі у національних програмах з підготовки кадрів “Національні курси з підготовки кадрів” (National Traineeship) та інших подібних програмах;
- створення і розвиток навчальних центрів чи департаментів;
- створення ресурсних центрів для акумулювання навчальних матеріалів.

Якщо роботодавець сприяє працівникам у сфері навчання, то кандидата можуть запросити головою екстернатських курсів чи конференції. Ці люди також можуть бути членами правління в коледжах подальшого навчання і т.д.

Компанія, яка має статус “Інвестори в людей” має оцінювати ефективність інвестицій у навчання персоналу, щоб визначити досягнутий рівень і шляхи його підвищення у майбутньому. Компетентність та зобов’язання працівників, користь від отриманих або удосконалених навичок, повинна розглядатися на всіх рівнях, поряд з цілями і завданнями виробництва.

Щоб отримати статус “Інвестори в людей”, підприємству чи організації слід пройти такі ключові етапи:

- розуміння стандарту ІР і визначення шляхів його використання у відповідності до стратегії підприємства;
- діагностування невідповідностей між існуючою на підприємстві практикою та вимогами стандарту;
- прийняття зобов’язання щодо дотримання стандарту і доведення даної інформації до усього персоналу;
- планування і впровадження заходів, щодо проведення необхідних змін;
- збір підтверджень щодо відповідності стандарту “Інвестори в людей”;
- оцінка відповідності експертами;
- отримання сертифікату “Інвестори в людей”;
- робота над підтриманням культури безперервного розвитку.

Основна ідея даного стандарту є залучення підприємств до постійного процесу розвитку робочої сили, який представляє собою цикл з таких етапів як планування, виконання і оцінка.

Основний вплив даного стандарту полягає у тому, що: по-перше, він сприяє збільшенню інвестицій у професійне навчання кадрів; по-друге, забезпечує підвищення рівня кваліфікації робочої сили на британських підприємствах та збільшення частки кваліфікованої робочої сили загалом.

Спроба держави через ІР (Інвестори у людей), менеджмент підприємств шляхом стимулювання розвитку процесів стратегічного планування людських ресурсів в середині самої організації є прикладом втручання (що незвичним у сучасній суспільній політиці) з метою безпосереднього впливу на процес розвитку людських ресурсів.

Як вже зазначалося у 1993 році було створено неприбуткову громадську організацію “Інвестори в Людей СК” (Investors in People UK) для надання національного статусу цьому стандарту, а також для забезпечення його цілісності, якості, успішного поширення та розвитку.

Завдяки величезному успіху стандарту у Сполученому Королівстві організація почала свою діяльність в інших країнах. Існує вже 14 міжнародних підрозділів як для захисту, так і для розповсюдження даної системи. Британська організація співпрацює з відповідними організаціями в інших країнах, що можуть впроваджувати стандарт на місцевому рівні. Розрізняють два типи співробітництва:

1. Стратегічне партнерство. Організація-партнер діє за підтримки організації “Інвестори в людей”. Пілотний проект охоплює 10-20 місцевих підприємств та триває півтора-два роки. Представник Центру навчає місцевих консультантів та аудиторів

щодо впровадження стандарту. Метою пілотного проекту є довгострокові зобов'язання та ліцезування для роботи із системою на відповідному ринку.

2. Транснаціональний проект. Національний центр “Інвестори в людей” безпосередньо працює з великими компаніями, що хочуть використати стандарт на глобальному рівні та отримати вигоду від його використання.

Особливої актуальності даний стандарт набуває також у тому аспекті, що він може бути доповненням до загальноновизнаних стандартів якості. Багато організацій використовують цей стандарт як платформу для впровадження стандартів ISO-9001 та ISO –14001. Добре відпрацьований стандарт “Інвестори в людей” здатен доповнювати Європейську модель з якості, яка розроблена Європейським фондом з менеджменту якості (EFQM).

В цілому серед переваг, які отримує підприємство після правильного впровадження та подальшого розвитку стандарту “Інвестори в людей” на підприємстві є:

Поліпшення мотивації шляхом персонального розвитку та визнання індивідуальних та колективних досягнень.

Задоволення клієнтів. Система допомагає робітникам підприємства ставати більш націленими на задоволення клієнтів.

Публічне визнання. Статус “Інвестори в людей” призводить до публічного визнання реальних досягнень підприємств у сфері розвитку кадрів, які точно вимірюються в рамках стандарту. Ось чому, цей статус допомагає залучати нових висококваліфікованих фахівців.

Висока конкурентоспроможність шляхом підвищення професійного рівня кадрів підприємств, які залучені до системи “Інвестори в людей”.

Таким чином, впровадження даного стандарту у Великобританії в умовах економічного спаду та існування дисбалансу між якісним рівнем робочої сили та потребою сфери зайнятості дозволило значним чином привернути увагу працедавців до питання навчання власних кадрів та підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня. При цьому, на нашу думку, даний досвід є досить корисним для вивчення та подальшого можливого впровадження в Україні як одного з шляхів залучення працедавців до цілеспрямованого професійного розвитку власних кадрів у відповідності до стратегічних цілей вітчизняних підприємств.

Список літератури

1. Грішнова О. Зарубіжний досвід підтримання конкурентоздатності робочої сили.// Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. Монографія.- Інститут економіки НАНУ – Київ, 2001.- С. 167-183.
2. Argyris C., Schon D. Organizational Learning II: A Theory, method and practice. Addison Wesley, Wokingham, 1996.
3. Graham. ‘Work schemes help long term jobless’ Financial Times, 1986
4. NEDO. 1984. Competence and Competition: Training and Education in FRG, USA and Japan, London: National Economic Development Office.
5. Parsons, D.J. 1992. Targets and Transition. The Challenges for Training Policy in Britain, London: Institute of Personnel Management.
6. Rajan, A., van Eupen, P., Graham, J. and Rajan, R. 1996. Sharing Up For Change Through Investors in People. UK: Investors in People.

В статье рассматривается опыт Великобритании по разработке и внедрению национального стандарта по профессиональной подготовке кадров на предприятии «Инвесторы в людей» (Investors in People). Раскрыты основные преимущества и результаты его внедрения.

The Great Britain experience regarding development and introduction of the national staff training standard at the company “Investors in People”. Discovered main benefits and results of its introduction.