

УДК 378.046.4:331.108.4

А. В. Клименко, Л. Г. Белка, Ю. В. Кравченко

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ КАК НАИБОЛЕЕ ГИБКАЯ СИСТЕМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРАНЫ

В условиях рыночной экономики вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров становятся ключевыми для обеспечения конкурентоспособности и устойчивого развития предприятий. Вот несколько аспектов, подчеркивающих их значимость.

Адаптация к изменениям. Быстрые изменения в технологиях, методах работы и требованиях рынка требуют от специалистов постоянного обновления знаний и навыков. Повышение квалификации помогает работникам адаптироваться к новым условиям и требованиям.

Конкурентоспособность. Компании, которые инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, получают конкурентное преимущество. Профессионально подготовленные кадры способны быстрее реагировать на изменения рынка и предлагать инновационные решения.

Увеличение производительности. Обучение и развитие навыков сотрудников напрямую влияют на производительность труда. Повышение квалификации позволяет работникам выполнять свои обязанности более эффективно, что сказывается на общей эффективности бизнеса.

Удовлетворенность сотрудников. Возможности для профессионального роста и развития повышают удовлетворенность работников, что, в свою очередь, снижает текучесть кадров и способствует созданию позитивного рабочего климата.

Снижение рисков. Переподготовка кадров помогает снизить риски, связанные с нехваткой квалифицированных специалистов в определенных областях. Это особенно важно в условиях быстрого технологического прогресса и изменений в производственных процессах.

Компетентностный подход. В условиях перехода к экономике знаний акцент на компетенции становится все более актуальным. Повышение квалификации и переподготовка позволяют работникам развивать ключевые компетенции, необходимые для успешной работы в современных условиях.

Таким образом, системный подход к повышению квалификации и переподготовке кадров является необходимым условием для успешной деятельности предприятий в условиях динамичного рынка и постоянных изменений.

Наниматели сегодня ожидают от специалистов подготовки, которая будет как системной, так и гибкой, с акцентом на достижение конкретных результатов. В ответ на этот запрос система дополнительного образования для взрослых обеспечивает максимальное развитие и адаптивность. Программы переподготовки сочетают в себе краткосрочность и комплексность знаний, а также академический подход и практическую направленность.

С ранних лет, начиная со школьной скамьи, молодой человек начинает свой путь к будущей профессиональной деятельности, прежде всего, к получению первой специальности. Однако технический прогресс, требования рынка труда и высокая трудовая мобильность побуждают студентов и молодых специалистов расширять свои знания, умения и навыки через повышение квалификации, переподготовку и участие в различных обучающих курсах для приобретения новых компетенций и повышения своей конкурентоспособности на рынке труда.

В современном мире общее высшее образование не обеспечивает постоянной востребованности. Даже значительный опыт работы в своей области, хоть и является преимуществом, не гарантирует карьерного роста. Для современных специалистов стало

обычным проходить программы повышения квалификации, целью которых является улучшение существующих навыков, развитие новых умений и накопление, а также систематизация профильных знаний.

Современные условия труда требуют от многих специалистов регулярного участия в подобных курсах, краткосрочный формат которых позволяет обучаться без отрыва от основной работы. Кроме того, на предприятиях и в организациях обычно проводится аттестация сотрудников, целью которой является оценка соответствия занимаемой должности. Одним из ключевых вопросов на этой аттестации является повышение профессионального уровня работников.

Подводя итог сказанному, можно утверждать, что специалистам с дипломом об образовании часто требуется переподготовка по нескольким причинам:

1. Многие специалисты работают в других областях, зачастую не связанных с их дипломом, по различным причинам: «устаревание» специальности в регионе, высокая оплата, лучшие условия труда, интерес к новой сфере, высокая конкуренция или личные предпочтения. Это особенно актуально для молодых специалистов, которые стремятся получить смежные или дополнительные специальности для карьерного роста и поиска более выгодных условий работы.

2. Сферы деятельности постоянно эволюционируют – появляются новые технологии и методики, что создает спрос на новые профессии и квалификации, объединяющие черты нескольких ранее существовавших специальностей.

3. Дополнительное образование, включая переподготовку, особенно важно для работников, занимающих свои должности длительное время, поскольку их знания и навыки могут устареть или стать неактуальными.

Как видно, переподготовка является эффективным средством для повышения профессиональных умений и навыков, позволяющим получить дополнительную квалификацию и увеличить свою конкурентоспособность на рынке труда.

Образовательная программа переподготовки для руководителей и специалистов представляет собой удобный, экономичный и, что важно, быстрый способ освоения новой специальности. При поступлении на второе высшее образование требуется сдача вступительных экзаменов, чаще всего в форме вступительных испытаний. Для оценки профессиональной готовности кандидатов к освоению содержания программы переподготовки руководящих работников и специалистов может проводиться вступительное испытание в форме собеседования, тестирования или иной форме, порядок проведения которого определяется учреждением дополнительного образования взрослых [1].

Обычно переподготовка является более экономичным вариантом по сравнению с получением второго высшего образования. Кроме того, второе высшее образование занимает 4 года и более, может включать некоторое количество общих дисциплин, в то время как программа переподготовки сосредоточена исключительно на профильных предметах. Тем не менее, переподготовка и второе высшее образование схожи, так как обе программы предоставляют новые знания и навыки, в результате чего обучающиеся получают новую специальность.

Таким образом, можно заключить, что система дополнительного образования взрослых более гибкая как в отношении времени, так и финансовых затрат по сравнению с получением второго высшего образования.

Литература

1. Положение об учреждении дополнительного образования взрослых: [утв. Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 10.10.2022 № 379] // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2022. – № 8/39179.