

К ВОПРОСУ О ПОДГОТОВКЕ И ПЕРЕПОДГОТОВКЕ ВЗРОСЛЫХ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

Условия перехода к рыночным отношениям и, как результат, усиление конкуренции ставят перед персоналом организаций более сложные задачи, от решения которых зависит проблема их выживаемости и перспективы развития. Это особенно актуально для торговой отрасли, которая является наиболее мобильной по сравнению с другими отраслями и в которой отражаются все особенности рыночной экономики, в первую очередь проблема спроса и предложения.

Торговые работники должны уметь детально анализировать особенности развития рынка и находить наиболее совершенные технологии доведения товаров до потребителей. Успешно решить сложные проблемы торговой деятельности могут только хорошо подготовленные кадры.

Начиная с 1990-х гг. наблюдалась тенденция увеличения удельного веса торговых организаций с негосударственной формой собственности и в торговлю пришло огромное количество людей, не имеющих специального торгового образования и, соответственно, профессиональных знаний.

Наряду с этим в торговле работает много людей, имеющих торговое образование, но со старым административным мышлением. Учитывая то, что они прошли обучение по старым учебным планам, в большинстве случаев им незнакомы такие понятия, как маркетинг, менеджмент, коммерческий риск, стратегия бизнеса и т.п.

Как показывают проведенные исследования, в современных условиях проблема подготовки кадров для торговли стоит особенно остро, так как:

- значительная часть персонала к моменту замещения соответствующих должностей не имеет необходимого образования, предъявляемого квалификационными требованиями;
- образовательный уровень персонала сферы торговли за 2004 г. свидетельствует о том, что основная масса работников имеет лишь профессионально-техническое (98 439 человек, или 26,9 %) и среднее специальное (88 505 человек, или 25 %) образование;
- наряду с тем, что большинство руководителей (63,1 %) имеют высшее образование, крайне негативным моментом, на наш взгляд, является тот факт, что 7,6 %, или 3839, руководителей вообще не имеют ни высшего, ни среднего специального образования. Такая же ситуация наблюдается и в отношении специалистов — 9,7 %, или 6817, человек не имеют ни высшего, ни среднего специального образования;

- 75 % руководителей централизованно не повышают свой профессиональный уровень;
- не уделяется должного внимания повышению квалификации (только 13 % служащих повышают свою квалификацию);
- в некоторых случаях отсутствуют документы, контролирующие практическую реализацию мероприятий по развитию сотрудников торговли.

В целом в сфере торговли и общественного питания обучено 19,3 % работников в общей численности работников отрасли.

Все вышеизложенное заставляет задуматься о проблеме обновления знаний и необходимости более пристального внимания к вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. В связи с этим необходимо создание такой среды образования, которая способствовала бы развитию всех форм обучения взрослых людей.

В первую очередь необходима разработка Концепции и Программы развития взрослого населения в республике.

В основу Концепции развития образования взрослых должна быть положена четкая система взглядов на данный процесс. Основными положениями данной Концепции должны стать:

- понимание важности проблемы образования взрослых;
- цели данного образования;
- непрерывность образования;
- формы реализации образования взрослых.

На основании концептуальных подходов к данной проблеме должна быть разработана Программа образования взрослых в Республике Беларусь, в которой были бы определены основные мероприятия по ее реализации. Так, на уровне торговых организаций необходимо:

- разработать Программу по развитию сотрудников, которая включала бы конкретный график и мероприятия по ее реализации, а также документы, контролирующие практическую реализацию данных мероприятий;
- при составлении плана подготовки и переподготовки сотрудников на перспективу необходимо четко определить, какие специалисты понадобятся для работы в торговле в будущем, на основе анализа стратегии развития торговой организации и динамики внешней среды;
- осуществлять повышение квалификации по двум направлениям: охватывать большее число работников и усилить ориентацию курсов повышения квалификации среди руководящих кадров на изучение теории и практики менеджмента;
- отправлять на переподготовку на заочную форму обучения" сроком от 2 до 4 лет лиц, имеющих высшее неторговое образование и среднее специальное торговое образование;
- внедрять стажировку как одну из основополагающих форм подготовки специалистов торговли.

Так как ведущая роль в обучении взрослых принадлежит учебным заведениям, то современное экономическое образование должно не только познавать и анализировать происходящие экономические процессы, но и активно влиять на их развитие и совершенствование. Это важно еще и потому, что в данных условиях происходит трансформация экономического сознания общества и стереотипов экономического поведения людей.

Формируя концепцию высшего экономического образования, следует также иметь в виду, что темпы общественного развития, интеллектуальная перевооруженность науки и техники говорят о том, что студент в своей будущей деятельности столкнется с явлениями, процессами, законами, с которыми он принципиально не мог познакомиться в вузе.

В этой связи акцент должен быть сделан на фундаментализацию образования, дающую целостную картину мира через изучение естественно-научного и гуманитарного цикла дисциплин, а содержание и вузовские технологии образования должны сформировать у студента умение вести творческую самостоятельную деятельность, развить способность к изучению и применению новых знаний, разработке новых идей, получать и создавать новые знания. С учетом вышеизложенных идей ставится задача подготовить высококвалифицированных специалистов, способных обеспечить экономическое управление воспроизводственными процессами на всех уровнях рыночных отношений.

Учебные планы по переподготовке торговых кадров со "старым" мышлением (с отрывом и без отрыва от производства) должны учитывать основные положения рыночной экономики и содержать такие блоки, как: "Основы рыночной экономики", "Управление персоналом", "Менеджмент в отрасли", "Ценообразование", "Маркетинг", "Менеджмент", "Коммерческое право", "Информационные технологии" и др.

Необходимо предусматривать повышение квалификации профессорско-преподавательского состава экономических вузов и средних специальных учебных заведений, готовящих кадры для торговли в формах стажировок в организациях торговли, других учебных заведениях как в нашей республике, так и за рубежом; освоение новых дисциплин и новых технологий обучения.

Таким образом, обучение взрослых должно восприниматься как стратегический план в деятельности торговой организации, при этом основная роль должна быть возложена на ведущие учебные заведения, являющиеся центрами развития фундаментальных и прикладных наук.