



ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА – ВОПРОС СТРАТЕГИЧЕСКИЙ

Прогресс в области телекоммуникаций стремителен. Персонал, работающий в сфере инфокоммуникационных услуг, – это, как правило, высококвалифицированные и технически грамотные специалисты. А что такое сегодня учебное учреждение по подготовке низового звена отраслевых специалистов – рабочих-строителей и эксплуатационщиков, монтажников и инженеров? Бесспорно, что необходимость в рабочих кадрах в отрасли не отпала и вряд ли отпадет в обозримом будущем. А значит, вопросы их подготовки, тем более в современных условиях, становятся не менее сложными и требующими внимания.

Поэтому Негосударственное образовательное учреждение "Лентелефонстрой – Учебно-внедренческий центр" (НОУ "ЛТС-УВЦ") – структура актуальная и необходимая телекоммуникационным компаниям. Сегодня "ЛТС-УВЦ" – это отличная база профессиональной подготовки рабочих кадров – монтажников и кабельщиков связи, инженеров-измерителей, специалистов по монтажу и измерениям оптических кабелей. Современное оснащение, высокопрофессиональные учебные мастера и преподаватели – все это предоставляет прекрасные возможности для отработки практических навыков и повышения профессионального мастерства. Можно с большой долей уверенности утверждать, что такими возможностями (по крайней мере, в Северо-Западном регионе) не обладает ни один другой учебный центр, как бы похоже не именовались в их тематических планах предлагаемые обучающие программы.

Кроме того, УВЦ накопил немалый опыт организации и проведения различных профессиональных мероприятий как корпоративных, так и выходящих за рамки холдинга "Лентелефонстрой". Это, прежде всего, конкурсы профессионального мастерства по монтажу и измерениям параметров кабелей связи, а также научно-технические конференции и семинары.

Поэтому можно констатировать – учить мы умеем. Здесь никаких сомнений нет. Сомнения есть в спросе на обучение. К сожалению, спрос меньше не только чем нам хотелось бы. Он ниже, чем показывают "теоретические выкладки". Почему?

Первое. Пока затраты на обучение для многих руководителей – резерв экономии средств в бюджете своей организации. Есть более важные статьи расходов – техника, материалы, субподряд, зарплата...

Второе. Зачем обучать в учебном центре, да еще и за деньги, если технологии монтажа не так уж сложны, по край-

ней мере на первый взгляд. И вполне реально приобрести необходимые навыки на практике, в ходе работы. А наличие документа, подтверждающего квалификацию, совсем не обязательно (несмотря на существующее соответствующее постановление Правительства, пока никем не отмененное). Требование о необходимости повышения квалификации не реже чем раз в пять лет тоже не кажется многим руководителям актуальным.

Третье. Наличие брака в работе, фактов некачественного монтажа или проблем при строительстве и монтаже, связанных с необходимостью переделок и тратой времени и материалов, чаще всего связывают не с низкой квалификацией, а с дисциплиной, условиями работы, качеством материалов или спецификой снабжения.

Четвертое. Участие персонала в конкурсах профессионального мастерства и в научно-технических конференциях, к сожалению, расцениваются отдельными руководителями как потеря времени и просто отрыв от работы.

Некоторая доля истины (очень, очень малая) в приведенных доводах есть. Но в целом, к сожалению, подобные суждения – свидетельство весьма недалековидной политики руководителей и крайне неуважительного отношения к своему персоналу, прежде всего к рабочим кадрам. Формирование кадрового ядра, подготовка высокопрофессиональных рабочих и специалистов, их заинтересованность в работе – основа корпоративной политики и культуры любой солидной фирмы. А участие в обучении, научно-технических семинарах и конференциях инженерно-технического и линейного персонала – это не только "покрытие дефицита знаний и навыков", но и работа на будущие стратегические задачи.

Когда мы скромны в потребностях и возможностях по обучению персонала, мы фактически признаемся в отсутствии стратегии у своей компании или крайне скромно (а может, даже неуважительно) относимся к уровню своего бизнеса. Очень хочется, чтобы это было не так. Или не совсем так.

Надеюсь, что параллельно с выстраиванием стратегии бизнеса, с определением перспектив своего развития телекоммуникационные компании – и эксплуатационные, и строительные – будут повсюду и продуманно определять задачи подготовки и развития своего персонала. НОУ "ЛТС-УВЦ" готово соответствовать уровню этих задач и активно участвовать в их решении.