

УДК 355.227

Минакова Ирина Николаевна студентка группы ГУ72-Б, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск, Россия

e-mail: iraminakova2014@yandex.ru

Парфенова Дарья Сергеевна студентка группы ГУ72-Б, ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск, Россия

e-mail: 465dasha465@mail.ru

Припадчева Илзе Владимировна, к.э.н., доцент кафедры Международных отношений и государственного управления ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск, Россия

e-mail: Schumacher1994-2006@yandex.ru

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ТРУДА

Аннотация: в данной статье рассматривается вопрос о необходимости повышения квалификации рабочих, формы и виды мероприятий по повышению квалификации, а также поддержка государством работодателей и их подчиненных при подготовке высококвалифицированных рабочих кадров.

Ключевые слова: труд, рабочая сила, повышение квалификации рабочих.

STAFF TRAINING AS A CONDITION FOR LABOR INTENSIFICATION

Minakova Irina Nikolaevna student of group GU72-B, South-Western state University, Kursk, Russia

e-mail: iraminakova2014@yandex.ru

Parfenova Darya Sergeevna student of group GU72-B, South-Western state University, Kursk, Russia

e-mail: 465dasha465@mail.ru

Pripadchev Ilze Vladimirovna, Ph. D. in Economics, associate Professor of the Department of International relations and public administration, Southwest state University, Kursk, Russia

e-mail: Schumacher1994-2006@yandex.ru

Abstract: this article discusses the need to improve the skills of workers, forms and types of measures to improve their skills, as well as state support for employers and their subordinates in the training of highly qualified workers.

Keywords: labor, labor force, professional development of workers.

На сегодняшний день в связи с развитием технологий и стремительным ростом конкуренции у большинства работодателей возникает необходимость в повышении квалификации своих подчиненных. Более того, профессиональная подготовка и развитие сотрудников – это не просто вынужденная необходимость, а основной элемент системы управления персоналом.

Помимо упомянутых выше технологических изменений и конкуренции существует еще не малый ряд причин инвестирования в профессиональное развитие сотрудников. Рассмотрим основные из них:

- согласно концепции интенсивного экономического роста, намного рациональнее производить обучение уже работающего на предприятии персонала, нежели нанимать новых работников;
- обладание новыми современными знаниями мотивирует сотрудников к применению их в работе, что делает ее более качественной;
- улучшение показателей качества работы в свою очередь позволяет повысить общую прибыль компании.

Каждый работодатель сам для себя выбирает: уволить уже работающего сотрудника и на его место принять свежеснявшего вчерашнего студента, или же «усовершенствовать» того, первого рабочего. Как показывает практика, работодатели, выбирающие для себя первый вариант, встречаются крайне редко. И ведь действительно: сотрудник, длительное время

занимающийся делами некой компании, сведущ в определенных нюансах и подводных камнях, которые в последующем придется разьяснять и показывать новому сотруднику, имеющему при себе лишь сырой багаж знаний, который он пока не понимает, как наилучшим образом применить на практике, ведь ему только предстоит понять, изучить и вникнуть в весь механизм работы.

При взгляде на сложившуюся ситуацию можно провести аналогию, сравнить с двумя путями развития экономики: экстенсивным и интенсивным. Можно сразу же провести параллели и заметить некое сходство. Таким образом, мы можем улучшить, то есть «повысить эффективность» уже имеющегося «фактора производства», в качестве которого выступает сотрудник, как у нас происходит в случае с интенсивным типом. Экстенсивный тип не в полной мере отражает всю сущность иного варианта, в рамках данной аналогии, но ясно дает понять – качественного изменения «факторов производства» не происходит. А это в свою очередь означает, что понижается эффективность труда в целом, ведь на сегодняшний день экономика, и бизнес в частности, - постоянно и почти безостановочно видоизменяющаяся среда, из чего следует неоспоримый факт: сотруднику просто необходимо периодическое прохождение различного вида курсов, повышающих его квалификацию.

При этом начальник и его подчиненный являются взаимно заинтересованными лицами. Это своеобразная игра в теннис, идет бесперебойная передача пасов, где пасс рабочего- вклад в общее дело, собственно, его трудовая деятельность, а обратная передача со стороны главы – благодарность в виде заработной платы, премий и иных проявлений положительных санкций. Но со временем эта связь ослабевает, игроки начинают промахиваться, падает сила удара, они уже не справляются со сторонними вмешательствами в их игру. И тогда руководитель совершает пасс в виде инвестиций в сотрудника, в данном случае мы говорим о вкладе в квалификацию подчиненного, повышая мотивацию, заинтересованность в обучении, труде, поиске новых методов решения поставленных задач. На что получает удвоенную отдачу и эффективную игру. Но это не единовременный

случай, условия игры видоизменяются независимо от игроков, побуждая приспособляться к ним, либо оставить игру.

Но перейдем непосредственно к мероприятиям по повышению квалификации персонала. Самый первый этап – это оценка рабочей силы. Следует проанализировать профессиональность, деловые качества, личные качества, а так же отношение к работе, особенности личности определенного сотрудника, его состояния здоровья, авторитет и мнение иных сотрудников о потенциальном кандидате на повышение квалификации. Для этого существует одна из точнейших методик оценки персонала – ассессмент-центр, где уровень компетенции рабочего определяется с помощью различных взаимодополняющих друг друга тестов. Можно так же использовать метод интервью, градацию сотрудников от лучшего к худшему, а также различные общие, личные тесты, а также тесты на профпригодность. При этом, рассматриваться может не только единичный сотрудник, но и целый отдел или же команда.

Далее, если в ходе вышеуказанных проверочных мероприятий была выявлена необходимость в повышении квалификации рабочих, следует определиться с формой обучения персонала, коих существует несколько. Мы можем разделить их по количеству участников:

- групповое;
- индивидуальное.

Но так как индивидуальная форма обучения требует больше средств и времени для реализации, работодатели отдают предпочтение групповым мероприятиям.

Так же существует деление по месту проведения обучающих мероприятий. Они могут быть внутренними, то есть проходить на территории самой организации и по составленным ей же программам. Или же внешнее, где обучение проходит в ином месте и по сторонней программе, что является более эффективным вариантом, поскольку переподготовку осуществляет специализирующаяся на данном виде деятельности организация. Между

наимателем-заказчиком и данной организацией оговариваются цели и задачи обучения, из чего следует, что сотрудники не получают лишней для своей работы информации.

По времени формы возможно разделить на краткосрочные, когда обучение может длиться один день, если проходит в формате мастер-класса, и долгосрочные с более глубокой проработкой процесса обучения.

И последняя категория, формы, различающиеся по удаленности:

- дистанционные;
- традиционные.

Разобравшись с формами, рассмотрим виды:

- подготовка сотрудников;
- переподготовка;
- повышение квалификации.

Первый вид подразумевает под собой мероприятия, приводимые еще до принятия сотрудников на работу или же на начальных сроках работы.

Второй вид проводится, если уже работающий сотрудник нуждается в новых навыках в связи с изменением требований к его должности, изменению профиля деятельности и так далее.

Третий вид – это вариант для тех, кому необходимо обновить, освежить, уже имеющиеся знания, умения и навыки, повысить уровень своего профессионализма и получить новый для себя опыт.

Направленность обучения бывает различная: от повышения уровня знаний, исполнительности и навыков до улучшения личностных качеств и умения работать в команде.

Далее обучающихся ждут лекции, семинары, различные вебинары, видеоуроки, деловые игры, инструктажи, бизнес-коучи и многое другое в зависимости от выбранного ранее формата обучения и поставленных целей и задач. Довольно интересным является метод «Тренинг», где 20% отводится теории, а оставшиеся 80% - практике, в которую входят практические задания,

которые помогают лучше владеть только что освоенным теоретическими знаниями, а также здесь и сейчас решать новую поставленную проблему.

Образовательные программы имеют множество форм, разновидностей и методик. Выбор зависит лишь от цели и личных пожеланий работодателя.

11 марта 2020 года Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) и Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представили результаты первой фазы апробации автоматизированной системы сбора данных о существующих и перспективных квалификациях в экономике России[1]. В рамках исследования была поставлена задача выявить, какие требования предъявляют работодатели к квалификации своих работников и соискателей. Но помимо вопросов о необходимости наличия у сотрудников профессиональных компетенций у руководителей спросили о мероприятиях по восполнению дефицита знаний и умений персонала, проводимых в их организациях. 26% опрошенных работодателей (большинство) отдают предпочтение практике наставничества. Вторым по популярности видом обучения работников оказался их инструктаж; этот вариант выбрали 23% респондентов. Предоставляют подчиненным возможность обучения в образовательных организациях, а также посещения лекций, семинаров, мастер-классов и тренингов 21% и 18% руководителей соответственно. 10% опрошенных проводят корпоративное обучение внутри организации, и лишь 2% респондентов не организуют никаких занятий по восполнению дефицита знаний и умений своих сотрудников. Таким образом, можно сделать вывод, что подобные мероприятия чрезвычайно распространены, но все-таки большинство работодателей проводят их непосредственно на рабочем месте (практики наставничества и инструктажи), нежели с приглашенными преподавателями и тренерами.

Что касается предпринимателей, большинство из них тоже посещают занятия по приобретению необходимых для ведения бизнеса знаний и умений. Так, по результатам проведенного ВЦИОМ исследования от 5 марта 2020 года [2] 48% опрошенных предпринимателей посещают бизнес-тренинги, семинары

и мастер-классы, 46% отдают предпочтение вебинарам. Число тех, кто бывает на тематических ярмарках и выставках, составляет 41% от общего числа респондентов, а бесплатные программы обучения начинающих предпринимателей пользуются популярностью у 32% опрошенных. Лишь 15% принявших участие в опросе не посещают никаких занятий по приобретению знаний и умений.

Результаты рассмотренных исследований подтверждают популярность подобных обучающих мероприятий, а соответственно и их значимость в процессе организации работы.

Однако широкое распространение тренингов и рост числа так называемых коучей, предлагающих образовательные услуги, влекут за собой риск стать жертвой мошенников. В связи с перенасыщением рынка некомпетентными тренерами депутат Государственной думы Виктор Зубарев в октябре 2019 года предложил ввести их обязательную сертификацию. Для подготовки специалистов новых отраслей, уверен он, необходимо пересмотреть систему стандартизации профессий и разработать соответствующий нормативный документ для коучей. Введение стандарта, по словам Зубарева, обсуждают уже шесть лет. Определить регламенты комплексной профессии тяжело, но необходимо, чтобы остановить поток мошенников и неквалифицированных специалистов [3].

В июле 2017 года был принят федеральный закон «О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации организаций к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров» [4]. Данный закон разрешает относить к расходам на обучение, указанным в статье 264 Налогового кодекса Российской Федерации, взносы в образовательные фонды, передаваемое образовательным организациям оборудование, технику и другое имущество, а также расходы на развитие материальной и учебно-лабораторной базы, на содержание оборудования и техники.

Так, крупным компаниям будет выгоднее заниматься подготовкой специалистов непосредственно в вузах и средних специальных учебных заведениях, поскольку инвестиции в кадры позволят им уменьшать налог на прибыль. Основным критерий получения льгот – прием на работу в данном налоговом периоде хотя бы одного выпускника заведения, которому помогает организация, с заключением трудового договора не менее чем на год. Кроме того, компании смогут воспользоваться налоговыми льготами в случае передачи имущества центрам оценки квалификации при условии, что в налоговом периоде такие центры провели независимую оценку квалификации хотя бы одного из работников налогоплательщика. Таким образом, с принятием поправок расходы на образование теперь считаются производственными затратами и не облагаются налогом на прибыль, что мотивирует организации увеличить расходы на поддержку профобразования.

Продолжая тему государственной поддержки в сфере обучения кадров, следует сказать о программе «Старшее поколение»[6], в рамках которой людям предпенсионного возраста предоставляется возможность повысить квалификацию или же вообще сменить профессию. Программа стала частью национального проекта «Демография»[5], рассчитанного на 2019-2024 годы, и финансируется из федерального бюджета. С начала 2020 года на бесплатное обучение могут быть приняты все желающие, достигшие возраста 50 лет. Бесплатное обучение будет доступно как работающим, так и безработным, обратившимся в службы занятости, уточнил глава министерства труда Максим Топилин. Помимо служб занятости, на бесплатное обучение можно попасть через своего работодателя, на это юридическим лицам выделяются специальные компенсации. А также пожилые люди могут пойти учиться по международным стандартам WorldSkills, и тоже за счет федерального бюджета.

По словам руководителя проекта «Атлас новых профессий», реализуемого агентством стратегических инициатив и школой управления «Сколково», Дмитрия Судакова, успех человека будет зависеть и от того, сможет ли он получить навыки XXI века. Для каждой специальности набор

требований будет свой. Но современные работодатели выделяют так называемые надпрофессиональные навыки, которые пригодятся в любой отрасли и позволят сделать работу эффективнее. Среди них – системное мышление, умение воспринимать элемент как часть системы, отделять главное от частного, навыки межотраслевой коммуникации, понимание технологий и процессов в смежных и несмежных отраслях, знание особенностей рынка для различных сфер. Практически любому специалисту нужно будет обладать навыками менеджмента (уметь управлять процессами и проектами) и программирования.

Таким образом, повышение квалификации–высокоэффективный способ повышения качества труда, необходимый не только для штатных рабочих, но и для вышестоящего начальства, активно поддерживаемый государственными программами.

Список использованных источников

1. Работодатели определили требования к кандидатам: топ-5 востребованных компетенций на российском рынке труда [Электронный ресурс]: статья // ВЦИОМ. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10191> (дата обращения 20.09.2020).
2. Как женщины ведут бизнес в Москве [Электронный ресурс]: статья // ВЦИОМ. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10185> (дата обращения 20.09.2020).
3. «Гильотина» для коучей. Мотивацию продадут по лицензии [Электронный ресурс]: статья // Телеканал 360. Режим доступа: <https://360tv.ru/news/tekst/gilotina-dlja-kouchej/> (дата обращения 20.09.2020).
4. О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации организаций к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров [Электронный ресурс]: федеральный закон от 18.07.2017 №169-ФЗ. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Паспорт национального проекта «Демография» [Электронный ресурс]: [утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Первый звонок для 50+. Кто сможет получить новую профессию за счет государства [Электронный ресурс]: статья // Российская газета. Режим доступа: <https://rg.ru/2019/11/06/kto-smozhet-poluchit-novuiu-professiiu-za-schet-gosudarstva.html> (дата обращения 23.09.2020).