

Золин Игорь Евгеньевич**Zolin Igor Evgenyevich**

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономической теории –
Нижегородского института управления –
филиала Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ

PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economic Theory,
Nizhny Novgorod Institute of Management –
branch of the Russian Presidential
Academy of National Economy
and Public Administration

СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПОДГОТОВКУ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

MODERN VIEW ON PROFICIENCY ENHANCEMENT AND PERSONNEL TRAINING IN THE CONTEXT OF LABOR MARKET DEVELOPMENT

Аннотация:

В статье исследуются современные вопросы повышения квалификации и подготовки кадров в условиях развития рынка труда. Последний представляет собой многослойное явление, которое сегодня нужно рассматривать в различных аспектах. В частности, можно с полным основанием говорить о значимости повышения квалификации и подготовки кадров как важном компоненте регулятивного воздействия на рынок труда. В качестве эмпирической базы в работе использованы отдельные результаты социологического исследования «Проблемы и перспективы развития рынка труда России», проведенного автором в 2018 г. с помощью метода глубинных экспертных интервью. Цель исследования – определить узловые проблемы процесса трансформации российского рынка труда. В качестве экспертов (N = 20) выступили актуальные и потенциальные работодатели – руководители предприятий и организаций разных форм собственности и отраслей экономики, а также преподаватели вузов. Теоретической и методологической основой выдвинутой проблематики служат теоретические положения общей социологии, социологии труда и экономической социологии. При этом особое значение имеют следующие концептуальные направления и положения: марксистская методология, институционально-социологическая школа исследования рынка труда (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, Л. Ульман), концепция гибкого рынка труда (Ф. Бланшар, Р. Буайе, Г. Стэндинг, С. Кларк). В ходе опроса выявлены 26 сюжетных линий, одна из которых напрямую касалась представлений экспертов о сложностях современной системы повышения квалификации. Характеристика этой линии представлена в статье. В выводах автор опирался также на собственный опыт в области повышения квалификации и подготовки кадров, что позволило осуществить анализ эмпирического материала с позиций как системного подхода, так и отдельных положений институциональной теории.

Ключевые слова:

повышение квалификации, рынок труда, наставничество, мотивация, профессиональное образование, кадры, непрерывное образование, научно-технический прогресс.

Summary:

The study discusses the current issues of proficiency enhancement and personnel training in the context of labor market development. The labor market is a multi-layered phenomenon that today should be addressed in various ways. In particular, it is reasonable to suggest that proficiency enhancement and personnel training are an important regulatory component on the labor market. The empirical basis includes the results of a sociological study on Challenges and Opportunities of the Russian Labor Market conducted by the author in 2018 by means of in-depth expert interviews. The purpose of this research is to identify the key transformation problems of the Russian labor market. The experts (N = 20) were current and potential employers, i.e. managers of companies and organizations under different forms of ownership and economic sectors as well as university professors. The theoretical and methodological basis is represented by the theoretical principles of general sociology, sociology of labor, and economic sociology. At the same time, the following concepts and trends are of great importance: Marxist methodology, institutional and sociological school of labor market research (T. Veblen, J. Galbraith, J. Dunlop, L. Ullmann), the concept of a flexible labor market (F. Blanchard, R. Boyer, G. Standing, S. Clark). The study revealed 26 storylines and described a storyline related to the experts' views on the problems of modern proficiency-enhancement system. First-hand experience in the field of professional development allowed the author to analyze the empirical material from the perspective of a systematic approach and certain provisions of institutional theory.

Keywords:

proficiency enhancement, labor market, mentoring, motivation, vocational education, personnel, continuing education, scientific and technological progress.

Сегодня возрастают подвижность основных элементов рынка труда, их приспособляемость к изменениям в современном обществе. В частности, широкие возможности, которые сейчас от-

крывает цифровая экономика, в ближайшем будущем будут сопряжены с постепенным вытеснением занятых работников и увеличением безработицы в ряде отраслей. Перед реальной перспективой отмирания профессий в России уже находятся такие группы работников, как турагенты, стенографисты, кассиры, операторы колл-центров, прорабы, машинисты товарных составов [1]. Все это ведет не только к обострению проблемы занятости, но и ее усложнению. Еще в 20-е гг. прошлого века академик С.Г. Струмилин отмечал, что «новая техника в ближайшие годы потребует от всех, кому предстоит приводить ее в движение, прежде всего одного: срочно повышать свою квалификацию, накапливая в мышцах рабочий опыт, а в голове недостающие знания» [2, с. 64].

Как показывают многочисленные исследования на эту тему, в центре внимания ученых находятся вопросы повышения уровня квалификации в условиях санкционных ограничений [3], обеспечения ее дифференциации [4], оценка включенности работников в процесс получения дополнительного профессионального образования [5], проблемы непрерывности профессиональной подготовки [6] и ее соответствия запросам рынка труда [7]. В целом анализ публикаций позволяет охарактеризовать суть повышения квалификации как процесс достижения работником в сжатые сроки более высокого уровня профессиональной деятельности, обеспечивающего качественное решение новых актуальных производственных задач. Применительно к российской действительности система повышения квалификации сегодня необходима по двум причинам. Во-первых, научно-технический прогресс приводит к тому, что появляются новые сферы деятельности, технологии, которые могут быть освоены только людьми, постоянно повышающими профессиональный уровень. Во-вторых, существует формальный запрос на рынке труда на наличие у человека соответствующих сертификатов. Если есть спрос – будет и предложение, причем при повышенном спросе часто появляется не очень качественное предложение – «товар не первой свежести», фиктивные курсы и фиктивные сертификаты. В настоящее время возникло огромное количество организаций, предоставляющих образовательные услуги и выдающих сертификат, но не обеспечивающих реального повышения квалификации специалиста. Например, сегодня предусмотрено обязательное повышение квалификации в системе высшего образования и требования формально выполняются, однако эта система далеко не всегда эффективна, поскольку наблюдаются избыточное теоретизирование образовательного процесса и отрыв программ повышения квалификации от действующей практики. Поэтому преподаватели высшей школы, не имеющие возможности заниматься практической профессиональной деятельностью, со временем отстают от жизни: элементы живой профессиональной деятельности не почерпнуть из научных публикаций и лекций, написанных такими же людьми, не имеющими практического опыта работы. Наличие теоретических знаний, не подкрепленных практическими навыками, не создает предпосылок для формирования настоящего профессионализма.

Безусловно, на рынке труда есть сегменты, где повышение квалификации не носит такого формального характера. Например, подобной отраслью, по мнению трети экспертов, является медицина. Однако последняя во многом специфична, начиная от ранней профессиональной ориентации молодых людей, избирающих эту профессиональную стезю, и заканчивая тем, что здесь отмечается наибольшее число выпускников вузов, работающих по специальности. *«После того как установили критерии временной обязательности повышения квалификации, появилось огромное количество организаций, которые предоставляют эти услуги, выдают соответствующий диплом. Но реального повышения квалификации специалиста в действительности не происходит. Я не говорю про медиков. Я считаю, что это одна из немногих сфер, где специалисты действительно повышают свою квалификацию в рамках тех проблем, с которыми они сталкиваются»* (жен., проректор вуза, кандидат наук, доцент).

Тем не менее на рынке труда при получении престижного места работы всевозможные дипломы и сертификаты играют существенную роль. Все эксперты признают, что при подборе кадров они часто опираются не только на рекомендации знакомых, но и на наличие у соискателей соответствующих дипломов и сертификатов, определенных личных качеств. Эксперты отмечают, что при поиске сотрудника на ответственное (и престижное) место работы приходится прибегать к рекомендациям и это *«лучше, чем просто с улицы взять незнакомого человека, с неизвестным уровнем знаний»* (жен., технолог РЖД). К тому же российские работодатели нередко готовы принять на работу опытного человека, который имеет профессиональную подготовку и диплом не по данному профилю, при этом они ориентируются на личные качества человека – желание работать, профессионально совершенствоваться, быть работоспособным, ответственным, уметь принимать решения, подчас рисковать, не бояться вторгаться в новую для себя сферу деятельности.

В числе максимально эффективных форм повышения квалификации ряд экспертов называют игровые программы в рамках собственных фирм или их отделов. Формирование подобного рода игровых программ основано на реальных задачах, которые должна решать компания в бли-

жайшей перспективе. Такая работа позволяет более глубоко понять не только сам производственный процесс и проблемы, сопровождающие его, но и особенности межличностных взаимодействий при решении производственных задач. Выявление совокупности мотиваций помогает каждому участнику игры более четко определить свое место в производственном процессе и выступает элементом рефлексии человека в совокупности взаимосвязей на производстве. Данный способ повышения квалификации создает наиболее важную часть мотивации – нематериальную, дающую импульс для собственного совершенствования. В ходе подобного взаимодействия люди начинают лучше понимать собственные проблемы и пробелы в своих знаниях и навыках. Такие осмысленные пробелы устранить проще: человек может самостоятельно найти нужную информацию и восполнить имеющийся недостаток, а если подобный дефицит обнаруживается у большого количества работников предприятия, то могут быть организованы необходимые курсы или коллективные консультации. Соглашаясь в целом со значимостью игровых программ в деле повышения квалификации работников, заметим, что изъясном данной формы, на наш взгляд, являются ее статичность и отсутствие проверки правильности принятых решений на практике.

Следует отметить также, что проблема повышения квалификации усугубляется сегодня снижением качества системы профессионального образования. Это создает дополнительные барьеры для трудоустройства молодых выпускников вузов. Они хотят получить престижное место работы, но для этого недостаточно иметь связи и знакомства, которые могут понадобиться только на этапе получения заветного места. Необходимо тщательно выполнять служебные обязанности, хорошо знать порученное дело. Однако и этого порой бывает мало, важно обладать нужной компетенцией – знаниями и навыками, которые можно приобрести в рамках хорошего образования. *«Безработица грозит сегодня тем, кто профессионально некомпетентен, не готов к изменениям, не хочет выходить из зоны комфорта в своей профессиональной деятельности»* (жен., бизнес-консультант, кандидат наук). Следовательно, на первоначальном трудовом этапе молодой работник не является конкурентоспособным на рынке труда и требует профессиональной адаптации. Данный период может иметь разную продолжительность – 3, 5 или 7 лет – и зависит как от способностей и трудолюбия, так и от сложности производства, где занят молодой специалист.

На втором этапе профессионального пути работник должен по-новому осмыслить имеющиеся у него знания и навыки, на более высоком уровне оценить производственную проблему и найти новые пути ее решения. Важность этого периода заключается в том, что в процессе такого совершенствования специалист должен суметь выйти за пределы собственного профессионального знания, прикоснуться к пониманию своих профессиональных проблем с позиций других профессий и научных знаний. Возможно, это является началом третьего этапа – творческого освоения профессии, когда специалист становится особо ценным и в чем-то незаменимым работником. Данная стадия заключается в обретении и углублении профессиональной специализации, в том числе на производственной, административной, научной или иной линии.

В связи с этим стоит заметить, что уже со второй половины прошлого века в научной литературе формулируется концепция непрерывного образования, которая включает в себя минимум три позиции: получение базового образования, повышение квалификации, самообразование. Таким образом, непрерывное образование начинается с того, что, получив диплом, молодой человек может сразу попасть в новое для себя профессиональное пространство, чаще всего он еще не готов самостоятельно осуществлять трудовую деятельность на порученном участке работы. Именно поэтому столь важна организация обучения специалиста непосредственно на производстве. Большую роль здесь должен играть институт наставничества, в рамках которого опытный работник заинтересован в том, чтобы его ученик достаточно быстро адаптировался в коллективе и достиг хороших результатов. При этом внедрение института наставничества важно не только на производстве, но и в сфере услуг, банковской и медицинской областях. *«Я очень положительно отношусь к институту наставничества и скажу, что именно наставничество в нашей компании дает свои серьезные положительные плоды при обучении новичков»* (жен., исполнительный директор банка с государственным участием).

Кадровые проблемы сегодня остро ощущаются в тех сегментах экономики, где наблюдается рост производства. Длительный период застоя в реальном секторе привел к тому, что появился заметный дефицит инженерных кадров во многих отраслях. Система высшего образования России не в состоянии быстро решить эту проблему. Поэтому ее преодолевают прямо на производстве, используя новые достижения в соответствующей области знания. Например, известное предприятие «Алмаз-Антей» организовало собственный инновационный центр квалификации, где есть участки симулирующих установок, имитационные модели технологических процессов, на которых идет активное обучение персонала. Здесь сотрудники достаточно быстро получают новую профессию и высокую квалификацию, минуя длительные циклы подготовки. Главными направлениями

обучения выступают компьютерные технологии конструирования и программирования. Обучение ведется, как правило, с отрывом от производства. Охват кадрового состава различными формами обучения составляет 25–28 %. Тот факт, что программы повышения квалификации персонала в данном случае носят не просто прикладной характер, а одновременно связаны с передовыми направлениями цифровой экономики, вносит качественный аспект в решение проблемы повышения квалификации. Период их подготовки сливается с деятельностью по внедрению новых технологий, что позволяет готовить специалистов высокого класса и ускоряет инновационный процесс. Такой подход дает возможность наблюдать повышение профессионально-личностных качеств работника, его интеллектуального потенциала, уверенности в себе, готовности включиться в активную деятельность и достичь высоких результатов, а также реализовать идею перманентного обучения персонала, постоянного повышения его квалификации.

Исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. В настоящее время остро стоит проблема своевременного и качественного повышения образовательного уровня работников всех профессиональных групп. При этом ситуация на рынке труда складывается таким образом, что процесс повышения квалификации становится для сотрудника, стремящегося не потерять работу, а в случае ее потери трудоустроиться вновь, первостепенной задачей, приобретает пожизненный характер и превращается в интегральную часть его карьеры.

2. Существующие формы общественного труда, узкая специализация и недостаточная профессиональная подготовка отдельных категорий экономически активного населения создают серьезные затруднения в приспособлении рабочей силы (прежде всего молодежи) к меняющимся требованиям современного производства. В социальном плане такие лица находятся в крайне неустойчивом положении, последними находят работу и первыми ее теряют. Это вызывает необходимость определенного периода «доводки», приобретения опыта и навыков молодым специалистом посредством развития института наставничества. В современных условиях данное обстоятельство чрезвычайно важно не только для профессионального роста, но и для психологического настроя работника, его включенности в производственный процесс, формирования восприимчивости к требованию постоянного обновления знаний, повышения квалификации.

3. Качество повышения квалификации сотрудников возможно обеспечить путем интеграции ведущих положений концепций непрерывного образования, самообразования, педагогики взрослых. В прикладном аспекте перестройка системы повышения квалификации кадров предполагает значительное улучшение практической части обучения. В ее основе – теснейшая кооперация учреждений повышения квалификации с ведущими в научно-исследовательском и производственном отношении предприятиями. Это позволяет максимально приблизить ее к требованиям рынка труда и минимизирует проблему ликвидации разрыва между новейшими достижениями технической мысли и квалификацией персонала.

Ссылки:

1. Приемская Е. Вымирающий вид: какие профессии уходят в прошлое [Электронный ресурс] // Известия. 2017. 14 февр. URL: <https://iz.ru/news/664640> (дата обращения: 27.08.2019).
2. Струмилин С.Г. Очерки социалистической экономики СССР (1929–1959 гг.). М., 1959. 419 с.
3. Знаменская А.Н., Ларин С.Н., Мустафина Я.М. Обоснование необходимости повышения уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала в условиях действия санкционных ограничений // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития : материалы VII Международной научно-практической конференции / под ред. О.Н. Широкова [и др.]. Чебоксары, 2018. С. 192–196.
4. Ткалич М.А. Повышение квалификации кадров как часть планирования социальных процессов (на примере предприятий ракетно-космической отрасли) // Социология образования. 2018. № 2. С. 12–22.
5. Каравай А.В. Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // Вопросы образования. 2016. № 4. С. 123–143. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-4-123-143>.
6. Forette F., Brieu M.-A., Shineman M. Lifelong Learning in France and in Europe [Электронный ресурс] // International Longevity Center. 2012. URL: http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%205%20-%20Lifelonglearning_France_SingaporeSymposium.pdf (дата обращения 27.08.2019).
7. Nordin M., Persson I., Rooth D.-O. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? [Электронный ресурс] : IZA Discussion Paper no. 3806 // Institute for the Study of Labor. 2008. Oct. URL: <http://ftp.iza.org/dp3806.pdf> (дата обращения: 27.08.2019).

References:

- Forette, F., Brieu, M-A & Shineman, M 2012, 'Lifelong Learning in France and in Europe', *International Longevity Center*, viewed 27 August 2019, <http://www.ilcfrance.org/images/upload/annexe%205%20-%20Lifelonglearning_France_SingaporeSymposium.pdf>.
- Karavay, AV 2016, 'Participation of Russian Workers in Continuing Professional Education', *Voprosy obrazovaniya*, no. 4, pp. 123-143, <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2016-4-123-143>, (in Russian).
- Nordin, M, Persson, I & Rooth, D-O 2008, 'Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?: IZA Discussion Paper no. 3806', *Institute for the Study of Labor*, October, viewed 27 August 2019, <<http://ftp.iza.org/dp3806.pdf>>.
- Priemskaya, E 2017, 'Endangered Species: What Professions Are a Thing of the Past', *Izvestia*, February 14, viewed 27 August

2019, <<https://iz.ru/news/664640>>, (in Russian).

Strumilin, SG 1959, *Essays on the Socialist Economy of the USSR (1929–1959)*, Moscow, 419 p., (in Russian).

Tkalich, MA 2018, 'Skills Improvement of Staff as a Part of Planning of Social Processes (on the Example of Enterprises of the Rocket-Space Industry)', *Sotsiologia obrazovania*, no. 2, pp. 12-22, (in Russian).

Znamenskaya, AN, Larin, SN & Mustafina, YaM 2018, 'Justification of the Need to Improve the Level of Qualification and Professional Competence of Personnel in the Conditions of Sanctions Restrictions', in ON Shirokova, et al., *Actual Directions of Scientific Researches: Prospects of Development: Materials of VII International Scientific-Practical Conference*, Cheboksary, pp. 192-196, (in Russian).