

Молдован А.А.

*Доцент кафедры экономической теории,
кандидат экономических наук.*

Анисимова К.А., студент

3 курс, факультет ИТМ

*Санкт-Петербургский государственный университет промышленных
технологий и дизайна*

Россия, г. Санкт-Петербург

КОРПОРАТИВНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается необходимость и экономическая целесообразность, в рамках ситуативного подхода, организации процессов дополнительного обучения, повышения квалификации и переподготовки.*

***Ключевые слова:** обучение персонала, внутрифирменное обучение, повышение квалификации кадров, профессиональная подготовка кадров.*

***Annotation:** this article discusses the need and economic feasibility, within the framework of a situational approach, of organizing the processes of additional training, advanced training and retraining.*

***Key words:** personnel training, in-house training, professional development of personnel, professional training of personnel.*

Перед раскрытием сути темы статьи необходимо определить параллельные, смежные, родственные понятия и тезисы, которые непрерывно, создавая синергию, плечом к плечу идут сквозь джунгли миллионов описаний, теоретических представлений и эмпирических практик.

Рынок, как инкремент, как термин, который определяет экономическая наука - это общественный механизм, который регулирует цену и совокупный объем некоторого товара. Конкретно в этом случае - раскрытия темы статьи, следует конкретизировать понятие «Рынок» и сузить его до термина «Рынок труда». По определению А.И. Рофе: «Рынок труда - это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.»¹, и более узкому «Это сфера, в которой противостоят друг другу лица, ищущие работу, в том числе безработные, и незанятые рабочие места со стороны хозяйственных субъектов, заключаются трудовые договора, определяется уровень заработной платы»². В свою очередь территория где покупают и продают труда – важна для рассмотрения, так как каждому работодателю нужен квалифицированный сотрудник.

Статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации³», говорит, в большей степени, об обязанности работодателя повышать квалификацию и обучать сотрудников.

При обосновании целесообразности финансирования программ дополнительного образования и переподготовки, необходимо учитывать две заинтересованные стороны (stakeholder) – сторона работника и сторона работодателя. Пользуясь правом на найм сотрудников, любой работодатель, вне зависимости от конфигурации наименования лица (ИП, ООО, ПАО, ГУП, МУП и тд...) сталкивается с феноменом конъюнктуры рынка – это конкретное предложения рынка здесь и сейчас, в возможной видимой или потенциально возможной перспективе (оперативной и стратегической). Не всегда конъюнктура соответствует потребности работодателя и в этом случае работодатель выбирает

¹Ермолаева С. Г. Рынок труда: учебное пособие. – 2015.

²Кашепов А. В. и др. Рынок труда: проблемы и решения. – Directmedia, 2013.

³Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ (ред. от 16.12.2019)//http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d17243696427a3cc7eb092bb37c57021e5f64abe (дата обращения: 23.02.2020).

один из возможных путей: внутреннее перемещение действующего сотрудника, найм сотрудника с соответствующей квалификацией, найм специалиста с максимально похожей квалификацией с целью обучения специалиста в соответствии с потребностью.

Итак, перейдем к целесообразности и экономическому обоснованию каждого из трех подходов: первый – перемещение действующего сотрудника. Как известно карьерный рост бывает, как горизонтальным, так и вертикальным. В случае, горизонтального роста, сотруднику вменяются дополнительные должностные обязанности, не всегда сопровождаемые должностным перемещением, с точки зрения наименования должности. И вертикальный рост – перемещение сотрудников с нижестоящей на вышестоящую должность с изменением наименования должности и круга должностных обязанностей. В случае, этих перемещений, возможна потребность в дополнительном обучении или повышении квалификации, которое должно финансироваться работодателем. Работодатель выбирает путь карьерного перемещения своих сотрудников, как элемент мотивации (но это с точки зрения работника, как фактор удовлетворения личной потребности согласно пирамиде А. Маслоу). В некоторых ситуациях это экономически обосновано (с точки зрения работодателя, сохранение кадрового потенциала, при незначительном росте фонда оплаты труда и компенсационной единовременной выплате на повышение квалификации сотрудника), предположим, компании необходимо закрыть вакансию «Руководитель отдела конструирования женских моделей», согласно конъюнктуре рынка, стоимость такого сотрудника в месяц составляет сто тысяч рублей в месяц, по среднему разница в оплате труда руководителя подразделения и нижестоящего звена 20-25%, следовательно, фонд оплаты труда, скажем, ведущего конструктора подразделения – семьдесят пять тысяч рублей, при этом, переместив ведущего специалиста на вышестоящую должность, мы увеличим фонд оплаты труда на 10% от рыночной стоимости согласно исследованиям рынка предложений рабочей силы и обучим сотрудника управленческим компетенциям, согласно исследованию программ повышения управленческих

компетенций стоимость обучение, кратно ниже стоимости переплаты готового сотрудника из «вне», обучения делится на два типа: «Hard skill's» и «Soft skill's», повышение личностных и профессиональных компетенций. В числе плюсов – сокращение потерь на поиск квалифицированного специалиста, большая вероятность закрепленности сотрудника в должности, знание стандартов и наработанные коммуникации.

Вторая ситуация, при которой мы берем сотрудника с максимально схожими компетенциями, но не полностью соответствующими потребностям бизнеса – логика взаимодействия будет идентично с первой. В случае если работодатель опасается за то, что он обучит сотрудника, а сотрудник от него уйдет, на законодательном уровне предусмотрено решение – заключения ученического договора, при этом классическое решение, которое указано в рамках такого соглашения, это необходимость работника отработать не менее срока предусмотренного соглашением, и обязанность работодателя – обучить сотрудника.

Третья ситуация, может быть максимально экономически не целесообразна для работодателя, прием соответствующего сотрудника с оплатой согласно рынку труда, с потерей времени, а как следствие денег на поиск нового сотрудника, присутствие вероятности того, что сотрудник не пройдет испытательный срок по компетенциям или не продолжит сотрудничество с компанией или иные возможные непредвиденные потери. Данные примеры – описанные выше, носят сугубо ситуативный характер.

Обучение и повышение квалификации, как локальный экономический инструмент, может быть интерес малому бизнесу. Смоделируем ситуацию – предприниматель, запустив startup, нанял 5 сотрудников, функционально удовлетворяющих потребности бизнеса, со временем, предприниматель увеличил объемы производства и запустил дополнительные функции. Средний уровень оплаты труда сотрудников у рассматриваемого предпринимателя составляет пятьдесят тысяч рублей на человека, при новом объеме работ появилась новая функциональная потребность, скажем, не занимающего

полноценного 8-ми часового рабочего времени, но стоящая на рынке не пятидесяти пяти тысяч рублей и отличной компетенцией, не имеющейся в действующем трудовом коллективе, в данном случае целесообразно оптимизировать потенциально возможные расходы, и определить по 25% от рыночной стоимости на двух более достойных сотрудников, и проведению процесса обучения этих сотрудников недостающей компетенции. В данном случае предприниматель сокращает постоянные расходы на оплату труда.

В случае необходимости повышения квалификации сотрудников, затраты на тренинги будут обоснованы повышением эффективности работы сотрудников. В одном из бутиков производства женской одежды, плохо продаются аксессуары к одежде. В этом случае предприниматель принимает решение отправить сотрудников на курсы повышения квалификации с целью увеличения продаж максимально маржинальной продукции для магазина, где выручка магазина с продажи одного аксессуара может достигать 50% стоимости заявленной поставщиком.

В случае траты бюджета на обучения, есть две вектора реализации – внутренний и внешний, внутренний – больше относиться к элементу создания и поддержания корпоративной культуры, внешнее - на обеспечение обучения, невозможного методом внутренней реализации. В одном и во втором случае – это трата бюджета на бизнес-коуча и на внешних провайдеров обучения.

Список литературы:

1. Шарапова Н.В., Унжакова Е.А. Профессиональное обучение персонала как фактор конкурентоспособности организации //Проблемы экономики и менеджмента. – 2017. – №. 4 (68).
2. Долженко Р.А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании //Педагогическое образование в России. – 2017. – №. 3.

3. Молчанов Ю.Р., Суховерхова И.Е., Пупкова Д.Ю. Применение современных методов повышения квалификации в организации //Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития. – 2017. – С. 155-157.