

УДК 34.08

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ
КАДРОВ**

Шучалина А.А.

Магистрант,

Дальневосточный федеральный университет,

Владивосток, Россия

Аннотация. Подготовка рабочих кадров - приоритетное направление российской системы образования в современных экономических условиях. Национальная экономика заинтересована в модернизации производств и внедрении новых технологий. В свете изменений экономических условий необходима продуманная государственная политика, позволяющая готовить квалифицированные рабочие кадры в соответствии с профессиональными стандартами и иными требованиями рынка труда в качестве одного из ведущих показателей.

Ключевые слова: квалифицированные кадры, квалификация, рабочие профессии, профессиональная подготовка, государственная политика.

STATE POLICY IN THE SPHERE OF TRAINING STAFF

Shuchalina A.A.

undergraduate,

Far Eastern Federal University,

Vladivostok, Russia

Abstract. The article states that training of workforce is a priority for Russian education system in current economic conditions. Training of workers as a priority area

of the Russian education system in the current economic environment. The national economy is interested in the modernization of production and the introduction of new technologies. Public policies are needed to develop skilled human resources.

Keywords: qualified personnel, qualifications, working professions, working professions, training, state policy

Проблема обеспечения экономики России рабочими кадрами становится все более существенным препятствием для ее динамического развития. Актуальность вопроса обозначена в Посланиях Федеральному Собранию РФ Президента В.В. Путина, рассматривалась на Совете по реализации приоритетных национальных проектов, на встречах руководителей государства с представителями бизнес-сообщества, специальном заседании Совета законодателей при Совете Федерации РФ с участием Президента РФ [2; 105].

Вхождение России в число крупнейших экономик мира, создание в базовых отраслях высокотехнологичных предприятий, цифровизация национальной экономики и необходимость массового внедрения технологических инноваций предъявляют новые требования к кадровому потенциалу страны. Повышение производительности труда и обеспечение высоких темпов экономического роста невозможно без изменения качества рабочей силы.

Главные вызовы в области развития квалификаций в Российской Федерации состоят в следующем:

- внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, дефицит которых к концу 2030 года составит около 3 млн человек, что может привести к потерям в российской экономике, измеряемым сотнями миллиардов недополученной прибыли;

- механизм обновления номенклатуры и содержания профессий и квалификаций не соответствует темпам изменений потребностей экономики в

кадрах. Организационные и финансовые издержки, связанные с введением новых профессий и квалификаций в сферах труда и образования, неоправданно высоки. Потери, связанные с отсутствием на рынке подготовленных специалистов с требуемыми квалификациями, несут не только работодатели, но и общество в целом;

- основные программные механизмы социально-экономического развития страны, реализуемые национальными, федеральными, региональными и ведомственными проектами, а также государственными программами различного уровня, как правило, не предусматривают необходимых задач кадрового обеспечения;

- участие работодателей в оценке результатов подготовки студентов в организациях среднего профессионального образования часто носит формальный характер, а в случае профессионального обучения - не предусмотрено; отсутствует возможность присвоения квалификации студентам организаций высшего образования по результатам освоения отдельных модулей образовательной программы. Это ослабляет позиции молодых людей на рынке труда и повышает издержки бизнеса на подбор, профессиональную адаптацию и переобучение персонала;

- подтверждение работниками квалификации, полученной неформальным путем, как правило, не урегулировано и связано с большими издержками для соискателей. Чаще всего в эту категорию попадает молодежь из малообеспеченных и социально неблагополучных семей. Снижение барьеров для входа на рынок труда указанных слоев населения является одной из приоритетных задач государственной политики в сфере занятости;

- в условиях глобализации экономики и углубления международного разделения труда нарастают потоки трудовой миграции, происходит унификация требований к навыкам и квалификации персонала в международном масштабе. Отсутствие механизмов отбора иностранных работников на основе подтвержденных квалификаций ведет к дополнительным издержкам компаний

на обучение персонала и ложится дополнительным бременем на российскую экономику;

- ускоренная цифровизация хозяйственной и социальной жизни обострила спрос на цифровые компетенции работников, роль которых в новых условиях значительно возросла;

- процессы цифровизации в сфере труда и профессионального образования не синхронизированы, что ведет к увеличению транзакционных издержек, затрудняет интеграцию информационных потоков, использование современных облачных сервисов для граждан и работодателей [3].

Важность развития системы подготовки рабочих кадров определена в Стратегии развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года, которая предусматривает необходимость развития в том числе системы среднего профессионального образования в целях подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями.

Имеющиеся на предприятии рабочие места могут быть заполнены тремя способами, которые позволяют сбалансировать существующие на рынке труда спрос и предложение рабочей силы: подготовкой новых рабочих; переподготовкой и обучением имеющихся работников смежным профессиям; повышением квалификации рабочих компании. Все эти способы предполагают, что рабочие будут обучаться с отрывом или без отрыва от производства, на рабочем месте или вне его.

Для рабочих профессий наиболее актуальным и наименее затратным способом является обучение непосредственно на рабочем месте и без отрыва от производства. В этом случае подготовка и переподготовка кадров на предприятии имеет оперативный характер, поскольку заключается в освоении конкретных инструментов и технологий, конкретного трудового процесса. Она не требует ни дополнительных финансовых вложений, ни времени на адаптацию.

Для обучения и подготовки используются такие методы, как наставничество, ассистирование, постепенное усложнение заданий.

Подготовка квалифицированных рабочих кадров может осуществляться и вне предприятия с отрывом или без отрыва от производства, на базе специализированных учебных центров. Подготовка кадров для промышленности такими центрами осуществляется на основании лицензии, а программы профессиональной подготовки разрабатываются на основе стандартов, утвержденных Министерством образования РФ для специального профессионального образования [1; 198].

Решение задачи подготовки рабочих кадров заключается в выработке стратегии формирования квалифицированного и высокопрофессионального кадрового состава компании; определении реальной потребности в обучении, переподготовке и повышении квалификации рабочих; выборе оптимальных форм и методов обучения; подборе методик, программ, средств материально-технического обеспечения процесса подготовки кадров как одно из основных условий качества обучения; расчете предстоящих финансовых затрат и изыскание средств для обеспечения процесса в требуемом качестве.

Кадровая политика должна соответствовать тем стратегическим целям, которые стоят перед компанией – она может быть направлена на удовлетворение краткосрочной потребности в работниках, подготовку квалифицированных рабочих узкой специализации, но может быть рассчитана и на долгосрочную перспективу – подготовку рабочих широкого профиля, способных к быстрой и эффективной адаптации для решения новых задач.

В случае, когда потребовалась срочная модернизация производства и подготовить кадры нужной квалификации в короткий срок не представляется возможным, также потребуется произвести поиск и отбор из сторонних источников. В остальных случаях обучение должно быть систематическим и плановым, с учетом графика профессионально-квалификационного продвижения рабочих компании. При этом расчетную потребность в кадрах той

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМН ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

или иной специальности и квалификации необходимо постоянно корректировать с учетом изменений в структуре и специфике производства, текучестью.

Не секрет, что большую озабоченность в настоящее время вызывает вопрос квалификации, которой не отличаются рабочие кадры предприятий. Подготовка и повышение квалификации кадров не должна быть формальностью, процесс нужно быть организовать с учетом текущего момента и реалий производства, тогда это будет не статья затрат, а действительно инвестиции. Обучение рабочих, ранее не имевших профессии, может осуществляться на самом предприятии по индивидуальной, групповой или курсовой форме, при этом программа подготовки рабочих кадров должна включать как практическую часть, так и теоретическую, обеспечивающую понимание сути производственных процессов, механизированного и автоматизированного производства. Подготовка рабочих кадров в этом случае может продолжаться от 3 до 6 месяцев, ее срок будет зависеть от специальности и сложности профессии.

По итогам обучения рабочему присваивается квалификация и тарифный разряд. Если профессия у рабочего уже имеется, переподготовка и повышение квалификации займет меньше времени – до одного-двух месяцев. Для повышения экономической эффективности обучения рекомендуется использовать этот фактор не только для материального и нематериального мотивирования рабочих, но и учитывать заинтересованность в развитии каждого из них, индивидуальную способность к обучению.

Приоритетами развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года являются:

- предоставление гражданам и работодателям достоверной и актуальной информации, а также доступных сервисов в области получения и подтверждения современных квалификаций на основе расширенного применения цифровых технологий;

- оптимизация издержек участников рынка труда за счет интеграции квалификаций, институтов их оценки и признания в национальную систему

квалификаций Российской Федерации, обеспечение взаимосвязанности и преемственности квалификаций;

- содействие росту уровня квалификации персонала на основе применения профессиональных стандартов в целях повышения эффективности и безопасности производства, качества продукции и услуг;

- обновление структуры и содержания профессионального образования и профессионального обучения в целях ускоренного формирования кадровой основы прорывного технологического развития, роста производительности труда за счет усиления взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения;

- создание международной системы признания квалификаций;

- снижение барьеров для входа на рынок труда для молодежи, обеспечение доступа к квалификациям для предотвращения бедности и сокращения социального неравенства, обеспечение доступа лиц старшего возраста к инструментам национальной системы квалификаций [3].

Таким образом, Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (далее - Стратегия) определяет цели, приоритеты, направления, задачи государственной политики Российской Федерации, направленные на формирование и укрепление кадрового потенциала страны для обеспечения эффективности национальной экономики, реализации национальных целей и приоритетов, а также механизмы реализации, этапы и ожидаемые результаты реализации этих задач.

Целью развития национальной системы квалификаций Российской Федерации является формирование современного гибкого механизма кадрового обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации.

Настоящая Стратегия призвана способствовать достижению национальных целей и реализации стратегических национальных приоритетов, определенных в указе Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», а также документах стратегического планирования в сферах научно-технологического, социально-экономического и информационного развития, обеспечения национальной безопасности, региональной и миграционной политики.

В настоящей Стратегии национальная система квалификаций Российской Федерации - комплекс взаимосвязанных нормативных правовых и методических документов, государственно-общественных институтов и мероприятий, обеспечивающих повышение качества трудовых ресурсов, оптимизацию трудовых процессов, взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на национальном и международном рынках труда.

Библиографический список:

1. Степанов А. А. Проблемы и перспективы популяризации профессионального образования в России // Приоритетные направления совершенствования производственного обучения в учреждениях профессионального образования России: от теории к практике: сб. науч. ст. по итогам I Всерос. науч.-практ. конф. М., 2016.
2. Степанов А. А. Государственная политика в сфере подготовки рабочих кадров: основные тренды и Приоритетные направления // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2018. С. 105 – 108.
3. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. N 51).

Оригинальность 75%

