

Знаменская Александра Николаевна

научный сотрудник

Ларин Сергей Николаевич

канд. техн. наук, ведущий научный сотрудник

Мустафина Ясмин Маратовна

научный сотрудник

ФГБУН «Центральный экономико-

математический институт РАН»

г. Москва

DOI 10.21661/r-474289

ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ДЕЙСТВИЯ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

***Аннотация:** в условиях обострения конкурентной борьбы важным фактором поддержки конкурентоспособности российских предприятий становится повышение уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала. В условиях негативного влияния санкционных ограничений персонал предприятий становится одним из ключевых ресурсов обеспечения текущей деятельности и стратегического развития производства. Успешная реализация отраслевых стратегий импортозамещения во многом будет зависеть от отношения руководства предприятий к повышению квалификации персонала. Указанные обстоятельства свидетельствуют о высокой актуальности темы данной статьи.*

***Ключевые слова:** персонал, санкционные ограничения, повышение квалификации, профессиональные компетенции, стратегическое управление.*

Сегодня многие российские предприятия ведущих отраслей осуществляют свою деятельность в условиях стремительно меняющихся факторов воздействия внешней среды, негативного влияния санкционных ограничений, обострения

конкурентной борьбы. В этой борьбе наши противники не стесняются в выборе всех доступных им средств. Они уже давно отошли от использования рыночных методов и перешли к реализации политики санкционного давления. В этой ситуации долгосрочным фактором поддержки конкурентоспособности предприятий ведущих отраслей должно стать повышение уровня квалификации и профессиональных компетенций персонала. Мировая практика свидетельствует о том, что успешное развитие предприятий ведущих отраслей все в большей степени определяется наличием высококвалифицированного персонала, который в современных условиях становится ключевым ресурсом для достижения их стратегических целей [1, с. 62]. Грамотно разработанные и научно обоснованные стратегии управления персоналом могут обеспечить предприятия ведущих отраслей необходимым количеством высококвалифицированных специалистов, определять основные направления их производственной деятельности, способствовать достижению целей их стратегического развития [2, с. 34, 10, с. 91]. В современных условиях именно наличие квалифицированного персонала становится одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности предприятий ведущих отраслей.

Становясь определяющим фактором стратегического развития и ключевым активом предприятий ведущих отраслей, высококвалифицированный персонал существенно повышает роль интеллектуальных, творческих, информационных ресурсов в процессе производства [4]. Для достижения этой цели многие предприятия переориентируются на интенсификацию инвестиций в интеллектуальный персонал и информационные технологии управления. При этом для таких предприятий все большее значение приобретает изменение места и роли квалифицированных специалистов в системе факторов производства в связи с ростом их профессиональных и личностных компетенций. Квалифицированные специалисты образуют социально-экономическую систему производственной деятельности современного предприятия. При этом, если другие факторы, ресурсы, технологии и средства производства, позволяющие предприятию получить конкурентные преимущества на рынке, могут копироваться, то квалифицированный

персонал, владеющий определенными знаниями и компетенциями, навыками и умениями представляет собой абсолютно уникальный фактор производства. Любые современные технологии и средства производства, как бы ни были они совершенны, без квалифицированного персонала утрачивают свою ценность. Без квалифицированных специалистов, их знаний и профессиональных компетенций, навыков и умений, мотивации и стимулирования эти технологии и средства производства не обеспечивают запланированной отдачи [8, с. 82].

Отличительной чертой современного производства становится интенсификация технологий, повышение специализации труда, полная зависимость качества конечной продукции от профессиональных качеств каждого специалиста. В условиях рыночной экономики руководство предприятий стоит перед необходимостью ведения самой настоящей конкурентной борьбы за высококвалифицированных специалистов. Это обстоятельство свидетельствует о важности разработки долгосрочных стратегий развития персонала, которые могут обеспечить максимально устойчивое и эффективное функционирование предприятий. При реализации стратегий развития персонала проявляется синергетический эффект, который возникает благодаря взаимозаменяемости отдельных направлений деятельности хозяйственных подразделений предприятий [9].

Внедрение инновационных технологий в современное производство происходит все более ускоренными темпами. Данное обстоятельство предопределяет необходимость организации и проведения на предприятиях постоянного обучения персонала с целью повышения его квалификации в соответствии с происходящими изменениями технологий производства [5, с. 309]. Для большинства предприятий повышение квалификации своих специалистов намного выгоднее по сравнению с наймом работников на рынке труда, поскольку они уже имеют опыт работы на конкретном предприятии и знакомы с его технологическими процессами производства продукции. Руководство таких предприятий уже осознало тот факт, что обеспечить устойчивое развитие организации невозможно без наличия квалифицированного персонала. Поэтому вопросы повышения квалификации персонала и обеспечения предприятий квалифицированными

специалистами становятся одной из первоочередных задач стратегического управления и развития их предпринимательской деятельности [3].

Для полноценного использования профессиональных компетенций персонала руководство предприятий должно создать необходимые условия и возможности для их развития в соответствии с современными технологическими и организационными изменениями [6, с. 70]. Основными причинами повышения квалификации персонала сегодня являются следующие:

- 1) ускоренное изменение технологий производства продукции;
- 2) изменения требований к профессиональным компетенциям персонала;
- 3) недостаток квалифицированных специалистов в высокотехнологичных и наукоемких отраслях производства;
- 4) изменения организационной структуры корпораций и предприятий.

Раскроем кратко влияние этих причин на повышения квалификации персонала.

Существенные изменения в технологических процессах производства продукции вызваны развитием и внедрением инновационных технологий. Естественным дополнением к этому стало появление новых требований к профессиональным компетенциям персонала. С появлением новых технологий производства изменился состав традиционных квалификационных требований к работникам и специалистам в разрезе новых профессий и соответствующих им трудовых компетенций. Основной тенденцией развития мировой экономики сегодня становится преобладание доли рабочих мест с преимущественным использованием умственного труда над долей рабочих мест с использованием физического труда. Следовательно, ускоренное изменение технологий производства продукции предполагает постоянную готовность специалистов к соответствию новым важнейшим требованием, а значит, повышению своей профессиональной квалификации. Данные современной статистики трудовых отношений свидетельствуют о том, что среднестатистический специалист за время своей трудовой деятельности не менее трех раз будет менять ее вид. Это обстоятельство делает для специалистов необходимым приобретение и развитие универсальных

профессиональных компетенций, которые в будущем повысят его конкурентоспособность на рынке труда.

Еще одним следствием существенных изменений в технологических процессах производства продукции становится недостаточное базовое профессиональное образование для соответствия полученных профессиональных компетенций на протяжении всей трудовой деятельности специалиста. В современной ситуации наличие таких компетенций не гарантирует того, что с изменением технологий производства не возникнет потребность в повышении квалификации. Именно поэтому постоянное повышение профессиональной квалификации специалистов сегодня становится основным требованием к подготовке персонала.

Развитие новых технологических процессов производства продукции повлекло за собой рост потребности в квалифицированных специалистах, обладающих соответствующими профессиональными компетенциями. Недостаток квалифицированного персонала будет сдерживать развитие производственной деятельности предприятий, однако он является вполне естественным следствием технологического развития, и будет всегда возникать ввиду расхождения во времени процессов развития новых технологий и подготовки квалифицированных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями. Для удовлетворения этой потребности руководство предприятий должно заниматься повышением квалификации своего персонала на системном уровне. Расширение профессиональных компетенций квалифицированных сотрудников повышает гибкость кадровой политики корпораций и предприятий и уменьшает их зависимость от изменений технологических процессов производства продукции [7].

В последнее годы большинство предприятий претерпели разного рода структурные изменения. Как правило, все они связаны с переходом от одного принципа управления к другому. Однако структурные изменения не должны затрагивать процессы повышения квалификации персонала, поскольку без наличия квалифицированных специалистов с широким спектром профессиональных компетенций сложно рассчитывать на успешное развитие предприятия в изменившихся экономических условиях.

На основании полученных в ходе проведенных исследований результатов можно сформулировать следующие выводы:

1. Для реализации мероприятий отраслевых стратегий импортозамещения ведущие российские предприятия должны располагать необходимым количеством высококвалифицированных сотрудников, обладающих требуемыми профессиональными компетенциями и навыками.

2. Для ограничения негативного влияния санкционных ограничений на развитие российской экономики необходимо пересмотреть ключевые показатели отраслевых стратегий импортозамещения, уделив самое пристальное внимание вопросам повышения квалификации персонала промышленных предприятий.

3. В современных условиях определяющим фактором стратегического развития и ключевым активом предприятий ведущих отраслей становится высококвалифицированный персонал. Это обстоятельство повышает важность разработки долгосрочных стратегий развития персонала, которые могут обеспечить максимально устойчивое и эффективное функционирование предприятий.

Список литературы

1. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2012. – 282 с.

2. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / А.Я. Кибанов, Л.М. Ивановская. – М.: Проспект, 2014. – 60 с.

3. Кораблев Т. Повышение квалификации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/72629/povyishenie-kvalifikatsii-personala>

4. Куприянова Н.А. Стратегическое управление деятельностью персонала / Н.А. Куприянова, Т.В. Копылова // Молодой ученый. – 2016. – №27. – С. 436–439 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/131/36656/>

5. Луценко Л.И. Обучение и повышение квалификации взрослых в системе непрерывного образования. // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2012. – №1–2. – С. 306–312.

6. Папонова Н.Е. Обучение персонала компании: Практическое пособие. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.
7. Стародубцев С.О. Необходимость повышения квалификации трудового персонала как фактор успешного развития организации // Молодой ученый. – 2016. – №6. – С. 559–561 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26928/>
8. Суханов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции. – 2017. – С. 80–84.
9. Тануркова И.Г. Стратегическое управление кадрами как фактор эффективной деятельности организации // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – №12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/12/61415>
10. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом: Учебное пособие. – М.: Дело, 2013. – 378 с.